

Jesse Virtanen

LIIKUNNAN VAIKUTUS TYÖHYVINVOINTIIN;  
CASE VMP GROUP

Liiketalouden koulutusohjelma  
2016



# LIIKUNNAN VAIKUTUS TYÖHYVINVOINTIIN; CASE VMP GROUP

Virtanen Jesse  
Satakunnan ammattikorkeakoulu  
Liiketalouden koulutusohjelma  
Toukokuu 2016  
Ohjaaja: Heinonen, Eila  
Sivumäärä: 53  
Liitteitä: 1

Asiasanat: työhyvinvointi, liikunta, jaksaminen

---

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli tutkia onko liikunnalla vaikutusta työhyvinvointiin. Tutkimuksen tavoitteena oli tutkia onko liikunnan harrastamisella vaikutusta siihen, kuinka työntekijät kokevat jaksavansa fyysisesti ja henkisesti työssään. Tämän opinnäytetyön tavoitteena oli myös saada VMP Goupille tietoa siitä, miten heidän panostuksensa henkilöstön liikuntaan on tuottanut tulosta.

Opinnäytetyön teoreettinen viitekehys koostui kahdesta pääaiheesta. Ensimmäinen osuus käsitteli työhyvinvointia. Osiossa käsiteltiin yleisesti työhyvinvointia, sen rakentumista, etuja organisaatioille ja sitä miten työhyvinvointia voidaan kehittää työpaikoilla. Toinen pääluku käsitteli liikuntaa. Osiossa käsiteltiin liikunnan suosituksia, vaikutuksia työhyvinvointiin ja miten liikuntaa voidaan edistää työpaikoilla.

Tutkimus toteutettiin määrällisellä menetelmällä. Tutkimuksen aineisto kerättiin lähettämällä VMP Groupin Turun toimiston henkilöstölle kyselylomake. Kyselylomake oli sähköinen ja se lähetettiin sähköpostitse. Tutkimuksen teoriaosuuden lähteenä oli pääasiallisesti alan ammattikirjallisuus.

Tutkimuksen tulosten perusteella voidaan sanoa, että liikunnalla on vaikutusta työhyvinvointiin. VMP Groupin henkilöstö koki liikunnan vaikuttavan heidän työssään jaksamiseensa. Enemmän liikuntaa harrastavat jaksoivat paremmin työssään ja sen perusteella voidaan sanoa, että liikunta on hyvä keino parantaa omaa työhyvinvointia.

# PHYSICAL IMPACT ON WELL-BEING AT WORK; CASE VMP GROUP

Virtanen, Jesse

Satakunnan ammattikorkeakoulu, Satakunta University of Applied Sciences

Degree Programme in business administration

May 2016

Supervisor: Heinonen, Eila

Number of pages: 53

Appendices: 1

Keywords: well-being at work, exercise, coping

---

The purpose of this thesis was to research the importance of exercise to well-being at work. The aim of this thesis was to research how exercise influence to how employees feel they cope physically and mentally at work. The aim of this thesis was also to give information to VMP Group how their efforts to personnel exercise has produced results.

The theoretical framework of thesis consists two main themes. The first theme dealt with the well-being. The theme dealt with general well-being, how it is structured, the benefits of well-being to organization and how well-being at the workplace can be developed. The second chapter dealt with physical activity. The theme dealt with exercise recommendations, how it impacts to well-being at work and how physical activity can contribute in the workplace.

The thesis was conducted by a quantitative method. The data was collected by sending the questionnaire to personnel of VMP Group in Turku. The questionnaire was electronic and it was sent by e-mail. Sources of theory were mainly professional literature.

Based on the results of the thesis can be said that exercise has an effect on well-being. The staff of VMP Group experienced that physical activity affects to their well-being at work. More physically active rode better at work and it can be said that exercise is a good way to improve your own well-being at work.

# SISÄLLYS

1	JOHDANTO.....	5
2	TYÖHYVINVOINTI .....	6
2.1	Työhyvinvointi yleisesti.....	6
2.2	Työhyvinvoinnin rakentaminen .....	9
2.2.1	Työhyvinvoinnin portaat .....	9
2.2.2	Fysiologiset perustarpeet .....	10
2.2.3	Turvallisuuden tarpeet .....	12
2.2.4	Sosiaaliset tarpeet .....	14
2.2.5	Arvostuksen tarpeet .....	16
2.2.6	Itsensä toteuttamisen ja kasvun tarpeet .....	17
2.3	Hyvinvoivan työntekijän edut organisaatiolle .....	19
2.4	Työhyvinvoinnin parantaminen .....	21
3	LIIKUNTA JA TYÖHYVINVOINTI.....	22
3.1	Liikunnan ja työhyvinvoinnin yhteyksiä .....	22
3.2	Liikunnan suositukset .....	23
3.3	Liikunnan vaikutus fyysiseen hyvinvointiin.....	28
3.4	Liikunnan vaikutus henkiseen hyvinvointiin .....	31
3.5	Liikunnan edistäminen työpaikoilla.....	33
4	TEOREETTINEN VIITEKEHYS JA TUTKIMUSONGELMA .....	36
4.1	Teoreettinen viitekehys .....	36
4.2	Tutkimusongelma .....	36
5	TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN .....	37
5.1	VMP Group.....	37
5.2	Tutkimuksen tarkoitus .....	37
5.3	Tutkimusmenetelmä.....	38
5.4	Tutkimuksen toteutus.....	38
5.5	Tutkimuksen reliabiliteetti ja validiteetti .....	39
6	TUTKIMUKSEN TULOKSET .....	40
7	YHTEENVETO JA JOHTOPÄÄTÖKSET .....	49
	LÄHTEET.....	53
	LIITTEET	

## 1 JOHDANTO

Olen ollut liikunnasta aina kiinnostunut ja se on ollut osana minun elämäni. Liikunnan tuomat positiiviset ja negatiiviset vaikutukset ovat kulkeneet aina mukana. Ajattellessani omaa liikunnan harrastamista ja sen tuomia etuja aloin kiinnostua entistä enemmän sen tutkimisesta. Työelämässä olen myös ollut useassa eri paikassa ja opintojen aikana ymmärsin, miksi viihdyin jossakin työpaikassa paremmin kuin toisessa. Nämä havainnot saivat minut kiinnostumaan aiheesta. Omien kokemusten takia liikunnan vaikutuksien tutkiminen tuntui luontevalta.

Liikunta ja työhyvinvointi ovat tällä hetkellä erittäin ajankohtaisia asioita. Niihin kiinnitetään paljon huomiota työelämässä sekä vapaa-ajalla. Nykyään ihmiset tekevät paljon töitä ja niiden vaikutukset heijastuvat muuhunkin elämään. Tämän takia on alettu kiinnittää huomiota ihmisten hyvinvointiin työpaikoilla. Työhyvinvointi on noussut yhdeksi kriteeriksi palkan rinnalle, kun ihmiset valitsevat työpaikkojaan. Nykypäivän trendi on liikkua paljon. Terveitä ja lihaksikkaita ihmisiä arvotetaan entistä enemmän. Lisäksi terveet ihmiset ovat yrityksille kullanarvoisia. He ovat vähemmän sairaita ja jaksavat paremmin töissään. He ovat siis kustannustehokkaampia ja tämän takia haluttuja työntekijöitä.

Työhyvinvointi on erittäin iso aihealue. Siihen vaikuttaa todella moni asia ja siitä pystyisi kirjoittamaan jo yksinkin opinnäytetyön. Halusin kuitenkin rajata aihetta ja päätin tutkia liikunnan vaikutusta työhyvinvointiin. Fyysinen hyvinvointi vaikuttaa suuresti muihin hyvinvoinnin osa-alueisiin. Se luo kaikelle perustan ja hyvällä terveydellä luodaan tukeva perusta hyvinvoinnille. Fyysiseen hyvinvointiin voi parhaiten vaikuttaa liikunnalla ja tämän takia valitsin sen rajaaman aihetta. Teoria jakautuu kahteen eri osaan. Ensimmäinen osio kertoo työhyvinvoinnista ja siitä, miten ihmisen hyvinvointi rakentuu. Toisessa osiossa käsittelen liikunnan suosituksia ja sitä miten liikunta vaikuttaa ihmisen fyysiseen ja henkiseen hyvinvointiin. Lisäksi liikunnan lisäämisen aiheuttamia vaikutuksia ihmisen ja organisaation hyvinvointiin käsitellään.

Työhyvinvointi ja liikunta aiheena on siis hyvin ajankohtainen. Nykyään työssä fyysinen ja henkinen jaksaminen korostuu. Työn määrä lisääntyy koko ajan, aikataulut kiristyvät ja tämän lisäksi tulisi vielä kehittyä jatkuvasti. Nämä lisäävät paineita fyysiselle ja henkiselle hyvinvoinnille. Lisäksi ihmiset pitävät tärkeänä, että töiden jälkeen riittää myös energiaa vapaa-ajalle. Tämän takia pidän aihetta erittäin tärkeänä ja sitä on hyvä tutkia. Olen opintojeni aikana opiskellut henkilöstöjohtamista ja mielestäni aihe tukee hyvin opintojani.

Empiirisen osion toteutan kvantitatiivisena eli määrällisenä tutkimuksena. Empiriasa esittelen kohdeyritykseni, joka on VMP Group ja sen Turun toimipisteen henkilöstö. Tutkimuksessani kysyn työntekijöiltä heidän liikuntatottumuksista, työssä jaksamisesta sekä kuinka he kokevat työnantajan tukevan heidän liikkumistaan. Vastausten perusteella arvioin onko liikunnalla vaikutusta työhyvinvointiin ja miten liikunta koetaan työhyvinvoinnin kehittäjänä.

## 2 TYÖHYVINVOINTI

### 2.1 Työhyvinvointi yleisesti

Jokainen ihminen määrittää itse oman hyvinvointinsa. Se on henkilökohtainen asia, johon vaikuttavat ihmisen omat persoonallisuustekijät, tarpeet, henkilökohtaiset arvot sekä tavoitteet. Ihminen tekee töitä suurimman osan elämästään ja tämän takia työllä on suuri merkitys ihmisen hyvinvointiin. Työnteko mahdollistaa ihmisen toimeentulon. Sen avulla ihminen luo mielekästä tekemistä itselleen ja luo sosiaalisia suhteita. Lisäksi työ rytmittää ihmisen elämää. (Rauramo 2012,10).

Työhyvinvointi on määritelty niin, että työ on turvallista, terveellistä ja tuottavaa työtä. Työn tekevät ammattitaitoiset työntekijät ja työyhteisöt, jonka mahdollistavat hyvin johdetut organisaatiot. Hyvinvoiva työntekijä kokee työnsä olevan mielekästä, palkitsevaa ja sen tukevan omaa elämäänsä. (Rauramo 2012, 12).

Työntekijän viihtyessä työssään hän tulee mielellään aamuisin töihin, onnistuu ja on ylpeä työstään. Lisäksi hänellä on oikeat ja hyvät välineet tehdä työtään. Hän tuntee myös, että hänen työtään arvostetaan ja hänen työllään on merkitys. Työt ja työolot ovat muuttuneet viimeisen kuudenkymmenen vuoden aikana todella paljon. Nykyään työt ovat enemmän toimisto- ja palveluammattitöitä. Automaatiikka on korvannut ras-  
kaan fyysisen työn ja sen takia työolot ovat muuttuneet fyysisesti kevyemmiksi. Vas-  
taavasti henkinen kuormittavuus on kasvanut huimasti ja tämä on johtanut siihen,  
että yritykset kiinnittävät yhä enemmän huomiota ihmisten henkiseen hyvinvointiin.  
( Pietikäinen 2011, 22–23).

Töiden ollessa fyysisesti raskaita työnantaja kiinnittää enemmän konkreettisiin asioi-  
hin huomiota. Pyrkimys on säilyttää työntekijän fyysisen työkyvyn jatkuminen sekä  
työolosuhteiden kehittäminen mahdollisimman turvalliseksi. Näihin asioihin vaikut-  
taa myös lainsäädäntö, joka on ollut helpompi luoda näkyville työhyvinvointiasioille.  
Tällä hetkellä työt ovat kuitenkin suurimmaksi osaksi tietotyötä, jossa tulos työstä  
riippuu ihmisten kyvystä ajatella ja tuottaa uutta tietoa ja yhdistää se jo aiemmin  
opittuun. Työhyvinvointi liittyy siis enemmän ei- konkreettisiin asioihin ja tämän  
takia ihmisten motivointiin, osaamiseen ja työpaikan ilmapiiriin panostetaan entistä  
enemmän, kun suunnitellaan työhyvinvoinnin parantamista työpaikoilla. (Ojala &  
Ahonen 2005, 30–31).

Työhyvinvointiin vaikuttavat myös useat Suomen lait. Työturvallisuuslaki ja työter-  
veyshuoltolaki määrittelevät keskeiset velvollisuudet ja toimintatavat työpaikalla.  
Työturvallisuuslain mukaan työnantajan tulee olla jatkuvasti perillä työssä esiintyvis-  
tä vaaroista. Vaaroja tulee selvittää ja säännöllisesti myös arvioida. Lisäksi työnteki-  
jöillä on velvollisuus kertoa työnantajalleen puutteellisuuksista sekä raportoida jo  
tapahtuneista työtapaturmista. Työnantajan tulee työturvallisuuslain mukaan välttää,  
poistaa tai lieventää terveydelle ja turvallisuudelle aiheutuvaa haittaa työssä. Työn-  
antajan tulee luoda suunnitelma turvallisuuden ja terveyden edistämiseksi. ( Ahola  
2011, 111,114.)

Työterveyshuoltolaissa lukee, että työnantajan on tarjottava työterveydenhuolto työn-  
tekijöilleen ja tehtävä se yhdessä heidän kanssaan. Työterveyshuollolla pyritään eh-  
käisemään työstä aiheutuvia terveyshaittoja sekä edistämään työntekijöiden terveyttä

ja työkykyä. Työhyvinvoinnin edistäminen kuuluu siis kaikille osapuolille työyhteisössä, mutta vastuu on kuitenkin organisaation päättäjillä. ( Ahola 2011, 116–117.)

Työhyvinvoinnin kehittämisen tulee perustua työelämään liittyviin lainsäädäntöihin, sopimuksiin, tieteellisiin tutkimuksiin, olemassa oleviin käytäntöihin ja eettisiin periaatteisiin. Työhön vaikuttavia lakeja on useita. työturvallisuuslain ja työterveyshuoltolain lisäksi tasa-arvolaki ja laki yhteistoiminnasta yrityksissä vaikuttavat moniin asioihin organisaatioiden päätöksen teossa. Edellä mainittujen lisäksi lait yhdenvertaisuudesta, työajasta, työsopimuksista, toimenpiteistä tupakoinnin vähentämisestä työpaikoilla ja yksityisyydensuoja työsuhteessa vaikuttavat olennaisesti työpaikalla tapahtuviin asioihin. Lainsäädännön noudattaminen on iso osa työnantajatoimintaa. Parhaissa työpaikoissa on panostettu näihin asioihin ja yleensä lait ja säädökset ylittävät kyseisissä organisaatioissa. ( Rauramo 2012, 17–19.)

Hyvin hoidettu työhyvinvointi antaa myös yritykselle paremman mahdollisuuden menestyä koko ajan kiristyvässä kilpailussa. Poissaolot ja tapaturmat lisäävät kustannuksia ja samalla pienentävät yrityksen tulosta. Jokainen työntekijä, joka lähtee yrityksestä maksaa. Hänen tilalleen palkattava uusi työntekijä pitää kouluttaa ja perehdyttää ja siihen tarvitaan aikaa ja resursseja, jotka eivät ole ilmaisia. Lisäksi uudella työntekijällä menee aikaa ennen kuin hän pääsee samalle tasolle työssään kuin vanha työntekijä ja tämän takia yritys menettää tuloja. Tarjoamalla hyvinvoivan organisaation on helpompi saada parhaat osaajat omaan organisaatioon. ( Rauramo 2012, 18–19).

Työhyvinvoinnin kannalta hyvä johtaminen on myös olennainen asia. Työhyvinvointia tulee mitata ja arvioida. Ilman näitä ei ole mahdollista johtaa ja kehittää työhyvinvointia tuloksellisesti. Työhyvinvoinnin mittaamiseen tarvitaan pitkäjänteistä työtä sekä monipuolista mittaristoa. Ennen kuin organisaatiota aloitetaan arvioimaan tulee olla tiedossa sen perustehtävä, päämäärä, arvot, tavoitteet sekä keinot joilla pyritään kyseisiin tavoitteisiin. Lisäksi tulisi määritellä henkilöstön hyvinvointi ja tavoitetilä. ( Rauramo 2012, 20).

Työhyvinvointia voidaan mitata erilaisilla mittareilla. Ne voidaan jakaa taloudellisiin sekä yksilö-, työyhteisö-, ja työympäristömittareihin. Henkilöstöä voidaan kuvata



esimerkiksi sen ajankäytön terveyden, turvallisuuden ja tuloksellisuuden mukaan. Tilastoimalla näitä tietoja organisaatio mahdollistaa järjestelmällisen henkilöstöpääoman kehittämisen. Hyvä ja oikea mittaristo tukee organisaation tarpeita ja tavoitteita. Alussa valittu mittaristo tukee organisaation strategiaa ja auttaa riskien arvioinnissa. Tärkeintä on kuitenkin organisaation johdon ja henkilöstön sitoutuminen työhyvinvoinnin kehittämiseen. Ilman sitoutumista hyväkään mittaristo ja seuranta ei hyödytä organisaatiota. (Rauramo 2012, 19–22).

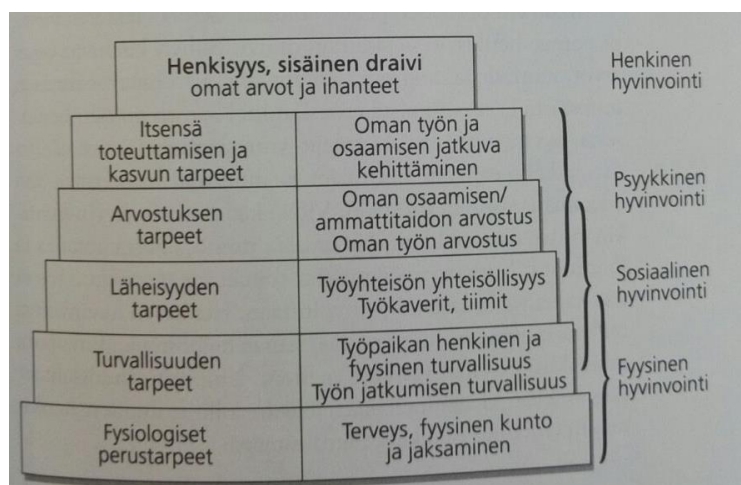
## 2.2 Työhyvinvoinnin rakentaminen

Työhyvinvoinnin kannalta tärkein asia on se, kuinka työntekijät kokevat työpäivänsä. Työhyvinvointi tarkoittaa jokaisen yksilön hyvinvointia: Henkilökohtainen tunne ja vireystila määrittävät sen kuinka ihminen tuntee voivansa töissä. Lisäksi työhyvinvointi tarkoittaa työyhteisön vireystilaa. Työhyvinvoinnilla kehitetään jatkuvasti ihmisten ja työyhteisöjen ilmapiiriä sellaiseksi, että kaikilla on mahdollisuus osallistua ja olla mukana organisaation menestyksessä. Työhyvinvointia on ollut vaikea käsitellä, koska jokainen ihminen arvostaa eri asioita. Toinen ihminen arvostaa turvallisuutta työpaikalla ja toinen vapautta työskennellä vapaammin. Lisäksi työhyvinvointi ei ole konkreettinen asia työpaikalla kuten esimerkiksi koneet. Tämän takia sitä on vaikeampi huoltaa ja kehittää. (Ojala & Ahonen 2005, 28).

### 2.2.1 Työhyvinvoinnin portaat

Työhyvinvointia on kuitenkin pyritty selkiyttämään ja siitä on luotu erilaisia malleja joiden avulla on pyritty kuvaamaan miten työhyvinvointi rakentuu. Tunnetuimpia teorioita on Maslow'n tarvehierarkia. Se koostuu viidestä eri perustarpeesta. Ne on jaoteltu eri tasoille. Alimmaisena ovat fysiologiset perustarpeet kuten unen, ravinnon ja nesteen saanti. Toisen tason tarpeet koostuvat turvallisuudesta. Hyvällä työympäristöllä ja oikeilla välineillä luodaan turvallinen työpaikka. Lisäksi työn jatkuvuus luo turvallisuutta. Kolmannella tasolla ihminen kaipaa läheisyyttä ja hän haluaa kuulua osana työyhteisöön. Sosiaalinen hyvinvointi lisää työntekijöiden motivaatiota ja

työssä jaksamista. Neljännellä tasolla ihminen haluaa saada arvostusta omasta työstään ja ammattitaidostaan. Viidennellä ja viimeisellä tasolla ihmisen tarpeet muodostuvat itsensä toteuttamisesta ja kasvamisen tarpeista. (Ojala & Ahonen 2005, 28–30.)



Kuva 1. Maslowin tarvehierarkia (Ojala & Ahonen 2005, 29)

Ihminen haluaa luontaisesti ylläpitää jo saavuttamiensa asioita. Sama pätee perustarpeiden täyttymisessä. Lisäksi kun jonkin tason perustarpeet tulee täytetyksi edes melko hyvin niin ihminen alkaa kaivata seuraavan tason tarpeiden olosuhteita. Esimerkiksi kun ihminen voi fyysisesti hyvin hän alkaa kaivata, että myös ympäristö voi hyvin ja on turvallinen. (Rauramo 2012, 13.)

### 2.2.2 Fysiologiset perustarpeet

Ensimmäisellä tasolla on fysiologiset perustarpeet. Tällä tasolla luodaan perusteet sille, että ihminen on motivoitunut työssään sekä jaksaa tehdä töitä. Lisäksi energiaa tulisi riittää vielä vapaa-ajalle. Fyysinen jaksaminen työssä on kaiken työssä jaksamisen ja viihtymisen perusta. Jos ihminen ei jaksaa työskennellä hän ei pysty kehittämään itseään vaan kaikki energia menee työssä selviytymiseen. Fysiologiset tarpeet tyydyttyvät parhaiten kun ihmisellä on riittävästi unta ja lepoa, terveellinen ruoka sekä hän on fyysisesti hyvässä kunnossa. Kaikki edellä mainitut asiat luovat yhdessä terveellisen elämäntavan, joka mahdollistaa hyvän terveyden. Hyvän terveyden täyt-

tyessä ihminen alkaa kaivata seuraavan tason tarpeita eli turvallisuutta ympärilleen.(  
Ojala 2003, 20.)

Ihminen pystyy itse vaikuttamaan paljon omaan terveyteensä. Liikunta auttaa jaksamaan työssä ja vapaa-ajalla. Liikuntaa tulee harrastaa monipuolisesti noin 2-5 kertaa viikossa. Liikunnan määrä kannattaa suhteuttaa myös työhön jota tekee. Toimistotyöntekijöiden kannattaa liikkua enemmän kuin esimerkiksi maanviljelijöiden, koska heidän työnsä ei ole fyysisesti niin rasittavaa. Liikunta yhdistettynä terveelliseen ruokavalioon ylläpitää terveyttä ja ehkäisee lihavuutta. Lihavuus saattaa aiheuttaa työssäjaksamisen heikkenemistä. Valtion ravitsemusneuvottelukunnan ravintosuositukset antavat hyvän perustan työssäkäyvälle ihmiselle. Niitä tulee soveltaa kuitenkin omien liikunta määrien ja ruoka-allergioiden mukaan. Ravinto ja liikunta eivät kuitenkaan auta jos ihminen on aina väsynyt töissään. Jatkuva väsymys aiheuttaa ihmisessä ärtymystä, työ- ja toimintakyvyn heikkenemistä. Nämä asiat eivät vaikuta pelkästään ihmisen työsuorituksen heikkenemiseen vaan koko työyhteisön suoritukseen. Ihmisen unen tarve on yksilöllistä, mutta noin kuuden ja yhdeksän tunnin yöunet ovat riittävät ihmiselle. ( Rauramo 2012, 25–33.)

Ihminen itse on siis suuressa vastuussa omasta terveydestään, mutta organisaatioilla on velvollisuuksia ja mahdollisuuksia vaikuttaa siihen, että työntekijät voivat paremmin työssään. Organisaatiot voivat tarjota työntekijöilleen työpaikkaliikuntaa, jonka avulla ne helpottavat työntekijöidensä mahdollisuutta saada tarvittava määrä liikuntaa. Hyvin suunniteltu liikunta yrityksen toiminnassa parantaa työntekijöiden jaksamista työssä. Sen avulla myös organisaatio voi paremmin ja on kilpailukykyisempi. Hyviä keinoja liikunnan kannustamiseen ovat palkitseminen esimerkiksi tarjoamalla ilmaisia liikuntapalveluja. Monella työpaikalla on esimerkiksi mahdollista käydä kuntosalilla. Lisäksi yhteiset uudet urheilukokemukset kannustavat liikkuvaan elämäntapaan. Jokaisella organisaatiolla ei ole mahdollista järjestää työpaikkaruokailua, jonka avulla pystyy vaikuttamaan terveellisen ruokavalion saantiin. Tällaisten organisaatioiden tulisi kuitenkin mahdollistaa työntekijöilleen paikka, jossa syödä rauhassa omat eväät. Työpaikoilla joissa on suurempi riski unettomuuteen, kuten vuorotyöt tulisi kiinnittää huomiota riskien tunnistamiseen. Esimerkiksi työterveyshuoltoa tulisi tehostaa ja tämän avulla kiinnitettäisiin paremmin huomiota terveyshaittoihin. ( Rauramo 2012, 25–33.)

### 2.2.3 Turvallisuuden tarpeet

Kun ihmisen omasta mielestä fysiologiset tarpeet ovat täyttyneet riittävän hyvin alkaa hän kaivata seuraavan tason tarpeita. Seuraavan tason tarpeet muodostuvat turvallisuuden tarpeista. Turvallisuutta on monenlaista. Toiset kaipaavat fyysistä turvallisuutta, jolloin arvostetaan sitä, että työpaikalla on otettu huomioon erilaisten tapaturmien ja työperäisten sairauksien riskit. Ihminen ei myöskään halua tulla kiusatuksi, häirityksi tai epäasiallisesti kohdelluksi. Näihin asioihin kiinnitetään nykyään enemmän huomiota kun suunnitellaan työhyvinvoinnin järjestelyitä. Lisäksi Työsuhteen pysyvyys ja siitä seuraava pysyvä toimeentulo lisäävät turvallisuuden tunnetta ihmisellä. Erilaiset lait määrittävät myös, että organisaatioiden tulee järjestää turvallinen työpaikka työntekijöilleen. Esimerkiksi työturvallisuuslaki sisältää erilaisia asioita ja asetuksia, joita tulee ottaa huomioon työpaikoilla. Työpaikoilla työhyvinvointi on kaikkien organisaatiossa työskentelevien yhteinen asia. Ilman kaikkien panosta ei voida varmistaa onnistunutta työhyvinvointia. Kaikkien tulee noudattaa lakeja määräyksiä, asetuksia ja ohjeita. Jokaisen työyhteisön jäsenen tulee myös aktiivisesti edistää työturvallisuutta ja vaarojen torjuntaa. ( Rauramo 2012, 69–70.)

Organisaatioiden tulee myös kiinnittää huomiota turvallisuuteen oman kannattavuutensa takia. Työntekijä, joka ei tunne oloaan työpaikalla turvalliseksi ei pysty antamaan parasta työpanostaan. Turvattomuuden tunne aiheuttaa työtehon heikkenemistä ja siitä seuraa tappiota organisaatiolle. Pelko myös estää uusien ideoiden ja innovaatioiden syntymistä. Pahimassa tapauksessa pelko estää työntekijää tekemästä ollenkaan työtään ja hänen tilalleen pitää löytää korvaava työntekijä, mikä taas aiheuttaa lisää kustannuksia ja vähentää kannattavuutta. ( Rauramo 2012, 69–70.)

Organisaatioiden tulee siis kiinnittää huomiota turvallisuusasioihin. Jokaisen organisaation tulisi luoda sopiva strategia miten turvallisuus työpaikalla hoidetaan. Jokaisella organisaatiolla on omat erityispiirteensä ja tämän takia niiden tuleekin olla jokaiselle erikseen luodut. Rakennusosalalla toimivat yritykset kiinnittävät enemmän

huomiota tapaturmien ja työperäisten sairauksien ennaltaehkäisyyn. Lisäksi laissa on määritelty ja vaadittu kiinnittämään näihin asioihin erityisesti huomiota. Palvelualoilla taas pyritään huomioimaan työväkivallan ja mahdollisten ryöstöjen ehkäisy. Pelkästään riskien ehkäisy ei riitä vaan toimintaa tulee myös seurata ja tarvittaessa muuttaa jo olemassa olevia käytäntöjä. Muutokset työelämässä aiheuttavat turvattu-  
muutta ja epävarmuutta. Muutoksissa yritysten suunnitelmallisuus ja organisointi korostuu. Muutoksessa on tärkeää informoida mahdollisimman selkeästi ja nopeasti kaikille asianomaisille. Lisäksi tulee tarjota mahdollisuus vaikuttaa muutokseen. Nämä asiat helpottavat sitä, että muutos nähdään hyvänä asiana. ( Rauramo 2012,71–74 , 93–96.)

Turvallinen työympäristö luodaan kun kiinnitetään huomiota fyysiseen ja tekniseen työympäristöön, toiminnalliseen työympäristöön, psyykkiseen ja sosiaaliseen työympäristöön. Työtilojen toimivuus, järjestys, siisteys ja kalusteiden ominaisuudet sekä säätäminen ovat tärkeitä kun puhutaan turvallisen fyysisen, teknisen ja toiminnallisen työympäristön luomisesta. Tärkeintä on luoda työntekijälle työntekoa tukeva työpaikka. Siisteys on työpaikoilla perusasia ja sen avulla voi parantaa turvallisuutta työpaikoilla. Siisteys vähentää tapaturmia ja parantaa työn sujuvuutta. Työympäristö ja työkuormitus altistavat työntekijöitä. Altisteet jaetaan fysikaalisiin, biologisiin ja kemiallisiin altisteihin. Fysikaaliset altisteet ovat työpaikalla valaistus, värinä, melu, ilmastointi ja lämpöolot. Näiden asioiden ehkäisyllä ja säätelyllä voidaan parantaa työntekijöiden turvallisuuden tunnetta. ( Rauramo 2012, 79–83.)

Joissakin työpaikoissa käytetään paljon kemikaaleja ja sekä materiaaleja, joista niitä irtoaa kun niitä hyödynnetään. Kemikaalit saattavat aiheuttaa ongelmia ympäristölle tai terveydelle. Työhyvinvoinnissa tulee kiinnittää kemiallisten tekijöiden ehkäisyyn ja minimointiin. Lisäksi työpaikoilla esiintyy saattaa esiintyä paljon bakteereja, homeitiöitä ja muita biologisesti aktiivisia aineita. Myös tässä tapauksessa tulee ehkäistä altistavia tekijöitä tai minimoida vaara. ( Rauramo 2012, 84.)

Fyysisiin, biologisiin, kemiallisiin altisteisiin on kiinnitetty paljon huomiota vuosikymmenien ajan. Tämän takia Suomessa kyseiset asiat ovat yleisesti hyvällä tasolla. Kiusaaminen, häirintä ja epäasiallinen kohtelu ovat tämän takia nousseet pinnalle kun puhutaan työhyvinvoinnista työpaikoilla. Kyseisiin ongelmiin on ollut vaikeampi

puuttua kuin näkyviin ongelmiin. Organisaation tulee luoda työpaikalle selkeät toimintamallit huonon kohtelun varalle ja yhteistyössä kaikkien kanssa valvoa, että ne toteutuvat. ( Rauramo 2012, 87–88.)

Työnantajalla on vastuu järjestää turvallinen työpaikka ja hän vastaa, että se myös toteutetaan. Ilman työntekijöiden panostusta yhteiseen asiaan on työnantajan mahdollonta onnistua luomaan mukava työpaikka kaikille. Työntekijöiden tulee huomata mahdolliset puutteet ja raportoida esimiehilleen kyseisistä asioista. Tällä tavoin jokainen työntekijä voi tuntea olevansa turvassa työssään ja näin hän pystyy saamaan parhaan mahdollisen tuloksen työssään. ( Rauramo 2012, 101.)

Erilaisten liikuntamuotojen tarjoaminen työntekijöille saattaa lisätä heidän turvallisuuttaan työpaikoilla. Liikunnan on todettu vaikuttavan positiivisesti ihmisen kehonhallintaan. Hyvä kehonhallinta vähentää riskiä tapaturmille. Huonosta kehonhallinnasta johtuvat kaatumiset ja muut tapaturmat aiheuttavat ylimääräisiä kuluja sekä kiirettä työpaikoilla. Liikunta vaikuttaa fyysiseen hyvinvointiin erittäin positiivisesti. Fyysinen hyvinvointi on kaiken perusta ja se vaikuttaa hyvinvoinnin muihin osaluokkiin suoraan tai epäsuorasti. (Soveltava liikunta Ry:n www-sivut 2016).

#### 2.2.4 Sosiaaliset tarpeet

Ihmisen tunniessa olonsa turvalliseksi alkaa hän kaivata sosiaalisuutta ja läheisyyttä. Työelämässä tämä tarkoittaa, että ihminen alkaa kaivata kontakteja ja vuorovaikutusta työpaikalla. Erityisesti positiivinen palaute ja kokemukset edesauttavat ihmistä tuntemaan itsensä osaksi yhteisöä. Ihminen haluaa luontaisesti kuulua erilaisiin ryhmiin. Tämän takia työyhteisössä on tärkeää saada kaikki osaksi työyhteisöä, jotta saadaan paras mahdollinen tulos työpaikoilla. ( Rauramo 2012, 103–105.)

Ihmissuhteet auttavat ihmisiä motivoitumaan työhönsä. Tärkeät ihmiset ja työyhteisö saavat ihmisen tekemään paremmin töitä, koska ihmiset tuntevat tekevänsä työtään yhteisön hyväksi. Lisäksi toisiaan tukeva työyhteisö vähentää työstä ja muusta elä-

mästä aiheutuvia paineita. Se on erittäin tärkeää työssä jaksamisen kannalta. Ihminen tuntee olevansa sitä enemmän osana työyhteisöä mitä enemmän häntä huomataan, tuetaan, rakastetaan ja hyväksytään. Ihminen, joka tuntee paljon yhteenkuuluvuutta yhteisössä ja pitää sitä tärkeänä tekee myös sen hyväksi enemmän asioita kuin vähemmän tärkeäksi kokemalleen yhteisölle. ( Rauramo 2012, 105.)

Organisaatioilla on useita erilaisia keinoja lisätä työpaikallaan yhteisöllisyyttä ja työilmapiiriä. Taas on tärkeää luoda selkeät strategiat joiden avulla päästään haluttuihin tavoitteisiin. Tärkeää on löytää oikeat keinot ja tutkimukset, joiden avulla pystytään kehittämään yhteisöllisyyttä. Organisaation on tärkeää pysyä avoimena ja tarjota työntekijöilleen helposti kaikki tarvittava tieto, jota he tarvitsevat työssään. Usein työpaikoilla aiheutuvat ongelmat ja riidat johtuvat väärinkäsityksistä. Yleensä se johtuu siitä, ettei tietoa ollut saatavilla ollenkaan tai se oli vajavaista. Organisaatioiden tarjoamat yhteiset tapahtumat, kuten tiimikokoukset, virkistyspäivät, henkilöstökoulutukset sekä tiedotustilaisuudet lisäävät työyhteisön hyvinvointia. On olemassa vielä useita erilaisia keinoja miten parantaa yhteisöllisyyttä. Yhteistä kaikille toimille on kuitenkin se, että ne tulee olla osana organisaation strategiaa. ( Rauramo 2012, 121–122.)

Työyhteisö sisältää erilaisia yksilöitä ja sen takia myös yhteisöllisyys lähtee jokaisesta työntekijästä erikseen. Pelkästään työnantajan aktiivisuus ei riitä vaan myös jokaisen työntekijän tulee olla aktiivinen osallistumaan tarjottuihin asioihin. Jokaisen tulisi kehittää ammatillista osaamistaan sekä kuuntelu- ja keskustelutaitojaan. Ilman näiden asioiden jatkuvaa kehittämistä ihminen saattaa pudota yhteisön ulkopuolella omien tekojensa takia. Tämän lisäksi pitää olla itse avoin uusille asioille ja ihmisille. Tärkeäksi tässä muodostuu uusien ihmisten perehdytys. Perehdytykseen kuuluu varsinaisten työtehtävien lisäksi perehdyttää uusi työntekijä osaksi työyhteisöä. Yhteisön hyvinvoinnin kannalta on siis tärkeä, että sen jäsenet ovat avoimia uusille ja erilaisille ihmisille. Puutteiden esiintyessä työntekijöiden tulee olla aktiivisia puhumaan niistä rehellisesti. ( Rauramo 2012, 122.)

### 2.2.5 Arvostuksen tarpeet

Ihmisen tunniessa, että hän kuuluu osaksi yhteisöä alkaa hän kaivata myös arvostusta. Arvostuksen voi jakaa kahteen eri osaan. Alempi osa arvostuksesta tulee muilta ihmisiltä. Heiltä saadaan sosiaalista arvostusta. Ylempi osa arvostuksesta on henkilön omaa arvostusta itseään kohtaan. Julkinen arvostus näkyy yleensä muiden antamana arvostuksena, kunniana, asemana, huomiointina, kunnioituksena sekä palkitsemisena. Ihmisellä on myös luontainen halu saada mainetta ja kunniaa tekemästään työstä. Ihmisen arvostaessa itseään tulee esille itseluottamus, johtajuus, riippumattomuus ja vapaus. Ihmisen oma arvostus itseään kohtaan on korkeammalla asteella, koska se on vaikeampi menettää kuin muiden arvostus. Kaikki ihmiset pyrkivät siihen, että pystyisivät arvostamaan itseään korkealla tasolla. Samalla ihminen tarvitsee muilta kunnioitusta. Toisilta ihmisiltä saatu kunnioitus nostaa omaa itsetuntoa, sekä auttaa ihmistä arvostamaan itseään. Tärkein palaute tulee ihmisiltä, joita itse kunnioittaa ja arvostaa eniten. Yleensä töissä tämä tarkoittaa esimiehen antamaa arvostusta tehdystä työstä. Tärkeitä ihmiselle on, että hänelle annettu kunnioitus johtuu hänen tekemästään työstä eikä hänen asemastaan. Itsetunto saattaa laskea ihmisellä jos jatkuvasti huomiota saa vain asemansa takia eikä tehdystä työstä. ( Rauramo 2012, 123–125.)

Organisaatioiden tulisi luoda järjestelmä, jossa työntekijät saisivat työstään heidän ansaitsemansa palautteen ja palkinnon. Rakentava palaute, palkitseminen ja palkka ovat keinoja joiden avulla organisaatio pystyy osoittamaan oman arvostuksensa työlle. Rakentava palaute on kallisarvoinen keino, jolla pystytään osoittamaan arvostusta tehdylle työlle. Palaute auttaa myös työntekijöitä kehittymään työssä. Palautteen ansiosta he voivat muokata toimintatapojaan paremmiksi. Palautetta on tärkeä antaa, koska sen avulla ihminen tietää, että hänen työtään seurataan ja näin hän tuntee työllään olevan merkitystä. ( Rauramo 2012, 134–135.)

Rakentavan palautteen lisäksi organisaatioiden on mahdollista luoda palkitsemisjärjestelmä, jonka avulla ne osoittavat arvostustaan. Järjestelmän avulla kunnioitukselle saadaan niin sanotusti lihaa luiden ympärille. Sanojen lisäksi työntekijät saavat jotain konkreettista työstään. Toimiva palkitsemisjärjestelmä pitää luoda jokaiselle organisaatiolle erikseen sillä tavalla, että se palvelee kaikkia osapuolia mahdollisimman



hyvin. Tämän takia kaikkien osapuolten olisi myös hyvä olla mukana suunnittelemassa kyseistä järjestelmää. ( Rauramo 2012, 137–139.)

Liikuntaan kannustava palkitseminen on myös yksi keino jonka avulla pystytään osoittamaan arvostusta hyvin tehdystä työstä. Tällainen palkitseminen hyödyttää jatkossa molempia osapuolia. Liikuntaa arvostava ihminen saattaa motivoitua entistä enemmän ja sen avulla pääsee parempaan tulokseen. Lisäksi liikunnasta aiheutuvien positiivisten vaikutusten avulla työntekijä voi paremmin työssään. Fyysisesti hyvinvoiva työntekijä on tehokkaampi työssään kuin fyysisesti huonosti voiva työntekijä. ( Palkitsemisen tutkimusryhmän www-sivut 2016).

Organisaatio voi omalla tavallaan osoittaa arvostusta, mutta myös työntekijöiden on oltava valmiita osoittamaan arvostusta jos sille on tarvetta. Työntekijöiden tulee luoda arvostava ilmapiiri jo uusille työntekijöille vaikka he eivät olisikaan vielä tehneet juuri merkittävää työtä. Hyvät käytöstavat ja heidän huomioimisensa positiivisesti osoittaa arvostusta. Työpaikan arvoihin sitoutuminen ja rehellinen työnteko osoittavat myös arvostusta yritystä ja muita henkilöitä kohtaan. Molempien osapuolten antama kehittävä palaute on erittäin tärkeää, jotta työyhteisö voi toimia parhaalla mahdollisella tavalla. Tämän lisäksi tulisi aina tarjota omaa apua kun joku sitä tarvitsee. ( Rauramo 2012, 143.)

#### 2.2.6 Itsensä toteuttamisen ja kasvun tarpeet

Kaikkien aiempien tarpeiden täytyessä ihminen haluaa seuraavaksi alkaa toteuttaa itseään. Kaiken ollessa hyvin haluaa ihminen luontaisesti kehittää itseään. Tämä voi näkyä siten, että kehitetään omaa älykkyyttä ja vaaditaan myös ympäristöä tuottamaan uusia ideoita. On luonnollista, että halutaan käyttää kaikki mahdollinen tieto ja taito mitä on käytettävissä. Ihminen haluaa siis jatkuvasti kehittää itseään ja olla parempi ja ylittää rajojaan. ( Rauramo 2012, 143)

Organisaation tulisi myös mahdollistaa toiminnallaan se, että työntekijät pystyvät luomaan uutta ja pystyvät kehittämään itseään. Samalla organisaatio kehittää itseään. Organisaation menestyksen kannalta on tärkeää, että se ei koskaan jää paikalleen. Sen tulee jatkuvasti kehittää uusia ideoita ja toimintasuunnitelmia. On erittäin tärkeää olla edelläkävijä omalla alalla. Organisaatioille on tarjolla monenlaisia keinoja, joilla he pystyvät vaikuttamaan siihen, että työntekijät pystyvät kehittämään itseään. Tarjoamalla esimerkiksi taloudellista tukea erilaisiin koulutuksiin annetaan työntekijöille mahdollisuus kehittää itseään. Työnohjaus on myös mainio keino tukea työntekijöitä. Keskustelemalla ja eri menetelmillä voidaan kehittää työtä. Työnohjauksessa ohjaajan avulla halutaan pienissä ryhmissä tai yksilöinä kehittää omaa työtä sekä pitää yllä työhyvinvointia. ( Rauramo 2012, 146–147.)

Luovuus ja kehittämisen halu lähtee jokaisesta yksilöstä itsestään. Toiset ihmiset kokevat tarpeellisemmaksi kokeilla uutta sekä harjoittaa jo olemassa olevia taitoja. Tärkeintä hyvinvoinnin kannalta on se, että jokainen pystyy omasta mielestään tekemään juuri niitä asioita kun itse haluaa. Osaamista kukaan muu ei pysty opettamaan jos henkilöllä ei itsellään ole halua kehittää itseään. Toiselta ihmiseltä voi oppia asioita, mutta silloinkin pitää itsellään olla halua ja kyky oppia muilta. Organisaatioiden kuten ihmistenkin tulee kartoittaa omaa osaamista säännöllisin ajoin, jotta pystytään näkemään onko kehitystä tapahtunut. ( Rauramo 2012, 168–169.)

Näiden viiden portaan avulla pystytään määrittelemään miten ihmisen työhyvinvointi rakentuu. Jokainen ihminen on kuitenkin oma yksilönsä ja jokainen kokee työhyvinvointinsa omalla tavallaan. Tähän vaikuttavat myös henkilön omat motiivit työtä kohtaan. Henkilö, joka haluaa kehittää ja toteuttaa itseään haluaa myös pitää omasta fyysisestä kunnostaan huolta. Tämän takia voidaankin sanoa, että portaiden vaikutus ulottuu molempiin suuntiin. Työhyvinvointiin ei ole oikotietä vaan se rakentuu edellä mainittujen tasojen mukaisesti. Parhaiten organisaatiot voivat vaikuttaa työhyvinvointiin soveltamalla edellä mainittuja asioita omassa toiminnassaan. ( Rauramo 2012, 170.)

### 2.3 Hyvinvoivan työntekijän edut organisaatiolle

Hyvinvointi rakentuu siis eri tarpeiden täyttymisestä. Hyvinvoiva työntekijä on työssään pirteä ja jaksaa tehdä hänelle oikein mitoitettut työtehtävät annetussa ajassa ja laadukkaasti. Hyvinvointi vapauttaa ihmistä ja sen avulla hän pystyy keskittymään työhön. Hyvinvoiva työntekijä pystyy huomioimaan muut työntekijät ja pystyy työskentelemään heidän kanssaan sujuvasti Innovaatiot ja kehitys syntyvät yleensä henkilöiltä, jotka ovat tyytyväisiä, mutta heillä on halua kehittää uutta. Hyvinvoiva työntekijä onnistuu myös työssään useammin kuin keskiverto työtoverinsa. Tyytyväiset ihmiset luovat parempia ratkaisuja työpaikoilla ja he pystyvät samalla auttamaan työtovereitaan. Tyytyväiset ihmiset ovat työpaikoilla yleensä suosituimpien työkaverien joukossa. Työtoverit pitävät heidän positiivisesta asenteesta ja siitä, että he hoitavat työnsä valittamatta turhista asioista. Liikunnan avulla luodaan perusta hyvinvoinnille ja se vaikuttaa positiivisesti työssä jaksamiseen (Pudottajat.fi www-sivut 2016). (Rauramo 2012, 10–11.)

Vuosikymmeniä sitten organisaatiot panostivat työntekijöidensä turvallisuuteen enemmän kuin muuhun hyvinvointiin. Ennen työt olivat enemmän fyysistä työtä ja tämän takia se olikin tärkeää. Nykypäivänä työtehtävät ovat siirtyneet tehtailta ja rakennuksilta toimistoihin. Tekniikka ja automatisaatio ovat korvanneet fyysisen työn. Tämän takia työhyvinvoinnin määritelmä on laajentunut ja enään pelkkä turvallisuus ei riitä takaamaan hyvinvoivia työntekijöitä. Jokaisen organisaation tarkoitus on menestyä omalla alallaan. Työssään viihtyvät ja onnelliset työntekijät ovat hyvin tärkeitä kun halutaan saavuttaa menestystä. (Ojala 2003, 14–16.)

Hyvinvoiva työyhteisö tekee hyvin johdettuna myös organisaatiosta paremman ja näin sillä on paremmat mahdollisuudet menestyä. Työhyvinvointiin panostaminen tuo kuluja yritykselle, mutta menestyvät organisaatiot ovat saaneet nämä panostukset takaisin moninkertaisina. Työhyvinvointiin panostaminen vähentää organisaatioiden henkilöstökuluja, mutta se kasvattaa yrityksen myyntiä. Panostus näkyy pitkällä- ja lyhyellä aikavälillä. Lisäksi pitää yrityksen kilpailukykyä yllä ja jopa parantaa sitä. Organisaatioiden kannattaa arvioida kuinka paljon heille aiheutuu kustannuksia työhyvinvoinnin puutteen takia. Tämän avulla he pystyvät määrittelemään kuinka paljon resursseja kannattaa sijoittaa työhyvinvointiin. (Ojala 2003, 86–87.)

Suuret säästöt tulevat kun terveet työntekijät tekevät luotettavasti työnsä, eikä heille tarvitse hankkia korvaajia. Poissaolot ovat suuri menetys yritykselle ja ne lisäävät henkilöstökuluja. Sairastuneelle tai loukkaantuneelle tulee hankkia sijainen ja tämä tuo suoria kustannuksia yritykselle lisää. Kustannukset näkyvät suoraan yrityksen tuloksessa. Epäsuoria kustannuksia poissaoloista ovat sekaannukset ja katkokset muiden työntekijöiden työssä. Yleensä myös muiden työmäärä lisääntyy kun korvaava työntekijä ei pysty samaan työmäärään kuin vakituinen työntekijä. Tämä heikentää yrityksen kokonaistehokkuutta. Työntekijän voidessa huonosti hän voi joutua jäämään etuajassa eläkkeelle ja tämä taas tuo kustannuksia lisää. Tämä näkyy epäsuorasti tuloksessa kun johto joutuu organisoimaan uudelleen työtehtävät. He menettävät tärkeää aikaansa tähän organisointiin. Pienemmissä organisaatioissa voi myös olla vaikeaa löytää korvaajaa, erityisesti jos työ vaatii korkeaa koulutusta. Tämä taas lisää muiden työmäärää. Pahimmassa tapauksessa tämä heijastuu muiden hyvinvointiin ja työssä jaksamiseen. ( Ojala 2003, 86–87.)

Työntekijöiden vaihtuvuus lisää myös yrityksen kuluja. Työhyvinvoinnin puuttuminen lisää vaihtuvuutta. Suorat kulut lisääntyvät kun joudutaan rekrytoimaan uusia työntekijöitä. Lisäksi uusien työntekijöiden perehdytys maksaa yritykselle. Epäsuorina kuluina voidaan laskea vanhan työntekijän työtehon lasku. Uudella työntekijällä voi kestää päivistä useisiin vuosiin päästä samaan työtehoon kuin entisellä työntekijällä. Tämä vähentää tuloja, joka taas vaikuttaa negatiivisesti tulokseen. Vaihtuvuuden takia myös yrityksen sisäinen yhteistyö kärsii hetkellisesti kun uudella työntekijällä kestää sopeutua uuteen ympäristöön. ( Ojala 2003, 86–87.)

Asiakkaiden tyytyväisyyteen vaikuttaa myös työntekijöiden hyvinvointi. Illoiset ja terveet työntekijät palvelevat asiakkaita paremmin sekä tekevät laadukkaampaa työtä. Tämä vaikuttaa suoraan tulokseen kun asiakkaat valitsevat mieluummin sen tuotteen ja palvelun johon ovat tyytyväisiä. Yrityksen imago yrityksenä, joka panostaa työhyvinvointiin lisää menestys mahdollisuuksia. Osaavat työntekijät valitsevat mieluummin sellaisen yrityksen, jossa on mukavampi työskennellä. Tämä houkuttelee parempia osaajia yritykseen. Se taas lisää mahdollisuuksia menestyä. Osaava henkilökunta vaikuttaa yrityksen imagoon, joka taas tuo lisää asiakkaita. ( Ojala 2003, 88–89.)

Tyytyväiset ja onnelliset työntekijät ovat innovatiivisia ja haluavat kehittää itseään. Tämä auttaa organisaatiota kehittymään ja pysymään kilpailijoitaan edellä. Innovaatioista saadut hyödyt auttavat menestymään kiristyneessä kilpailutilanteessa. Organisaatioiden kannattaa siis panostaa omissa strategioissaan työhyvinvointiin. On olemassa sanonta, että työhyvinvointiin panostettu euro tulee moninkertaisena takaisin. (Ojala 2003, 88–89.)

## 2.4 Työhyvinvoinnin parantaminen

Lähdettäessä kehittämään työhyvinvointia työpaikalla tulee ensin luoda työryhmä, joka lähtee kehittämään työhyvinvointia. Ryhmän tulee luoda itselleen sopivat käytännöt. Ryhmän tulee määritellä miten ja kenen kanssa halutaan yhdessä toimia. Työhyvinvointia ei voida kehittää ilman, että tehdään töitä yhdessä työyhteisön kanssa. Asiantuntijoita kannattaa käyttää kehittämisen apuna. Aivan aluksi pitäisi selvittää nykytilanne. On tärkeää selvittää tämän hetken haasteet työpaikalla ja työyhteisössä. Se auttaa löytämään oikeat keinot kehittää työhyvinvointia ja mahdollistaa sen kehittymisen seurannan. (Ojala 2003, 11).

Nykytilan ja tavoitteiden ollessa selvillä aloitetaan suunnittelu. Suunniteltaessa tulee miettiä millä keinoin saavutettaisiin haluttu tulos mahdollisimman tehokkaasti. Tulee myös miettiä mikä on yrityksen kannalta tärkeää. Työryhmän pitää miettiä koskettavatko tulevat muutokset koko organisaatiota vai jotain tiettyä osastoa. Suunnittelun jälkeen toteutetaan suunnitelma. Toteutuksessa tulee informoida kaikkia osapuolia. Tulee kertoa milloin muutokset tulevat voimaan, ketä ne koskevat ja ketä on vastuussa. (Ojala 2003, 11).

Muutosten käynnistyessä on tärkeää seurata miten ne ovat vaikuttaneet työhyvinvointiin. Seurannan avulla pystytään havaitsemaan ovatko kehittämismenetelmät auttaneet. Liikunnan järjestäminen työpaikoilla vaatii myös hyvää suunnitelmallisuutta. Hyvin luotu järjestelmä kehittää ihmisten hyvinvointia. Liikunnan vaikutuksia pitää seurata, jotta voidaan havaita muutoksia. Liikunnan vaikutuksia voidaan mitata suo-

raan erilaisilla mittareilla sekä ihmisten tuntemusten mukaan. Esimerkiksi ihmisen paino muuttuu kun hän alkaa urheilla. Lisäksi ihmisten omat tuntemukset on hyvä tutkia. On tärkeä huomata liikunnan vaikutus ihmisten omiin tuntemuksiin. Omat tuntemukset liikunnan vaikutuksista motivoivat työntekijöitä eniten. ( Ojala 2003, 11).

### 3 LIIKUNTA JA TYÖHYVINVOINTI

#### 3.1 Liikunnan ja työhyvinvoinnin yhteyksiä

Kaikki lihastyö, joka suurentaa ihmisen energiankulutusta lepotasosta lasketaan fyysiseksi aktiivisuudeksi. Terveys- ja hyötyliikunta on kuormitukseltaan kevyttä ja sen tarkoitus on ylläpitää omaa terveyttä. Hyötyliikunnan lisäksi ihminen voi oman terveyden edistämiseksi harrastaa kuntoilua. Kuntoilu on säännöllistä hieman rankempaa fyysistä aktiivisuutta, jonka avulla ihmisen terveys kehittyy, parantuu ja se tuo nautintoa ihmisen elämään. Hyötyliikunnan ja kuntoilun jakaminen erikseen on kuitenkin vaikeaa, koska toiselle ihmiselle koiran kävelyttäminen on liikuntaa kun taas toiselle ihmiselle maratonille treenaaminen on vasta kuntoilua. (Kotiranta, Sertti & Schroderus 2007, 8-9.)

Yhteistä molemmille on, että ne aiheuttavat aina elämyksiä, kokemuksia ja tunteita. Liikunnan avulla voidaan purkaa paineita ja nautiskella ulkoilusta, yhdessä olostai vaikka kilpailusta. Tärkeintä on, että ihminen itse viihtyy ja saa iloa elämäänsä. Monipuolinen ja säännöllinen liikunta edistää ihmisen hyvinvointia. Liikunnan avulla voi ehkäistä ylipainoa, joka ei ole hyväksi työhyvinvoinnin kannalta. Liikunta tehostaa verenkiertoa, vahvistaa luita ja lihaksistoa sekä laskee ihmisen kolesterolitasoja. Liikunta ehkäisee myös todistetusti erilaisia sairauksia kuten syöpää, toisen tyyppin diabetesta ja sepelvaltimotautia. Hyvinvoinnin ja työssä jaksamisen kannalta myös ravinto ja lepo vaikuttavat suuresti siihen miten ihminen kokee viihtyvänsä työssään. (Kotiranta, Sertti & Schroderus 2007, 8-9.)

Maslow'n mukaan ihmisen hyvinvoinnin perusta rakentuu fyysiselle hyvinvoinnille. Tämän takia liikunta on erityisen tärkeässä roolissa kun puhutaan miten pystytään parantamaan työntekijöiden viihtyvyyttä työpaikoilla. On tärkeä ymmärtää fyysisen jaksamisen tärkeys hyvinvoinnille. Ilman sitä ihminen ei jaksu työssään tehdä mitään ylimääräistä. Se vaikuttaa esimerkiksi työnlaatuun sekä turvallisuuteen. Väsynyt ja huonosti voiva ihminen tekee helpommin virheitä ja saattaa aiheuttaa vaaratilanteita näiden takia. Huonosti voiva ihminen ei pysty työssään antamaan kaikkea eikä hänellä ole voimavaroja kehittää itseään. Tämä aiheuttaa tehottomuutta työhön ja sen takia onkin tärkeää pitää itsensä hyvässä fyysisessä kunnossa. ( Ojala & Ahonen 2005, 28–30.)

### 3.2 Liikunnan suositukset

Ihmisille on luotu ympäri maailmaa liikuntasuositukset. Suositusten avulla pyritään tukemaan ihmisten hyvinvointia ja kertomaan mikä on riittävä määrä päivittäistä liikkumista. Suosituksia on tehty erilaisia riippuen esimerkiksi siitä onko liikkuja lapsi vai vanhempi henkilö. Lisäksi liikuntarajoitteisille on luotu omat suositukset. Suosituksissa on otettu huomioon terveyskunnan osa-alueet. Alueet ovat hengitys- ja verenkiertoelimistön kunto eli kestävyys, tasapaino, sujuva liikkuminen, luun vahvuus ja painon hallinta. Ympäri maailmaa on luotu suositus, jonka mukaan aikuisen ihmisen tulisi liikkua päivässä vähintään puolituntia, jotta terveyttä olisi mahdollista ylläpitää nykyisellä tasolla. Suosituksen mukaan tämä puolituntinen kohtalaisesti raskastavaa liikuntaa tulisi tehdä useimpina päivinä viikossa, mieluiten kuitenkin joka päivä. Suositusten tarkoitus on madaltaa ihmisten kynnystä liikkumisen lisäämiseen. Kyseessä on minimitalavoite liikkumiselle ja suosituksissa mainitaankin, että liikuntaa kannattaa harrastaa hyvinvoinnin kannalta vielä enemmän. (Kotiranta, Sertti & Schroderus 2007, 9.)



Kuva 2. UKK- instituutin kehittämä liikuntapiirakka (UKK- instituutin [www-sivut](http://www.ukk.fi) 2016).

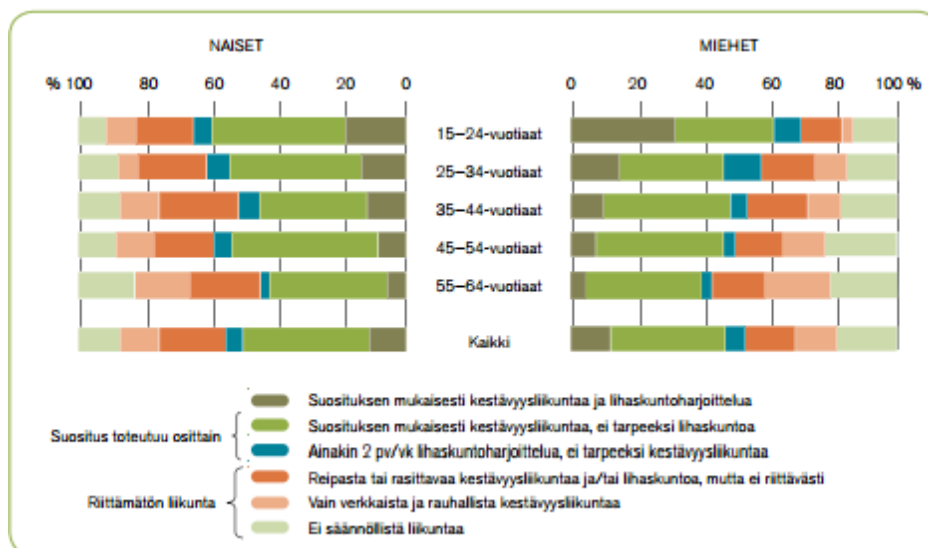
Suomessa UKK- Instituutti on luonut suomalaisille liikuntapiirakka-kuvion, jonka avulla pyritään helpottamaan ja kertomaan terveellisen liikunnan määrästä. Piirakka on jaettu kahteen osaan, jossa toinen osa koostuu perusliikunnasta ja toinen osa kuntoliikunnasta. Perusliikunnan osa kuvaa liikunnan määrää, jolla pidetään yllä yleistä terveyttä ja edistetään painon hallintaa. Kuntoliikunnan suositukset parantavat ja kehittävät terveystason osa-alueita. Piirakan suosituksissa perusliikuntaa tulisi harrastaa 3-4 neljä tuntia viikossa. Tämän lisäksi kuntoliikuntaa tulisi harrastaa 2-3 tuntia viikossa. Ihannetilanteessa ihminen pystyy liikkumaan viikossa molempien puolien suositukset, perusliikuntaa puolituntia päivässä ja joka toinen päivä kuntoliikuntaa vähintään tunti. Fyysisestä passiivisuudesta johtuvia ongelmia terveydessä voidaan jo ehkäistä jos toteutetaan vähintään toinen osa piirakasta. (Kotiranta, Serti & Schroderus 2007, 10.)

Suomalaisten liikunnan harrastaminen on lisääntynyt vapaa-aikana viimeisten vuosikymmenien aikana. Samalla kuitenkin fyysinen aktiivisuus työssä ja arjessa on vähentynyt. Liikuntakerrat ovat myös vähentyneet, mutta ovat muuttuneet intensiivisemmiksi. Juoksu- ja kuntosaliharjoittelu ovat tällä hetkellä suosittuja lii-



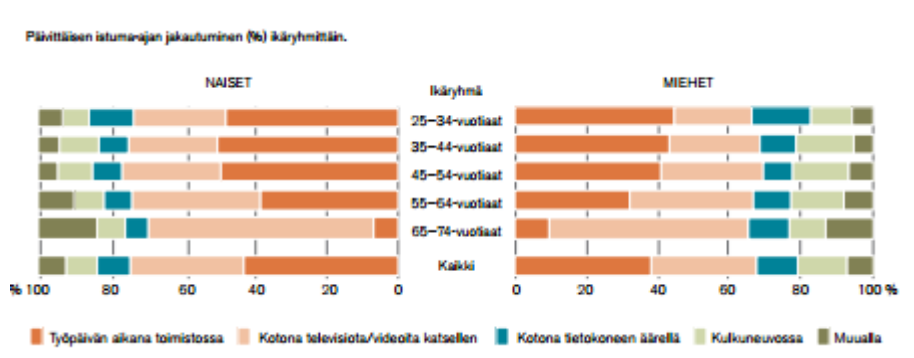
kuntamuotoja. Opetus- ja kulttuuriministeriön teettämässä tutkimuksessa 2010 selvitettiin suomalaisten elintapoja. Tutkimuksessa käytettiin noin 10 000 ihmisen otosta. Tutkimukseen osallistuneet olivat 15- 64- vuotiaita. Vastaajista 55% kertoi liikkuvansa vähintään neljästi viikossa vähintään puolen tunnin kerrallaan. Aikaisempina vuosina luvut ovat olleet 46 % ja 49 %, joten kehitystä on tapahtunut 2000- luvulla. Harvoin tai ei koskaan liikkuvien määrä on myös vähentynyt tällä vuosikymmenellä. Vain noin kymmenen prosenttia sanoo ettei liiku ollenkaan tai hyvin harvoin. . (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2010, 34–37)

Liikuntasuositusten mukaan noin puolet suomalaisista liikkuu kestävyyskunnan kannalta riittävästi. Aktiivisin ryhmä on nuoret (15–24) ja vähiten liikkui vanhin (55–64) ryhmä. Lihaskuntoa ja liikehallintakykyä mitattiin myös. Riittävästi liikkuivat 18 % prosenttia miehistä sekä 16 % naisista. Tälläkin kertaa nuoret olivat aktiivisempia lihaskunnan harjoittajia. Nuoret 15–24- vuotiaat miehet harrastivat eniten (40%) lihaskuntoliikuntaa. Miesten harjoittelu väheni kuitenkin selvästi ikävuosien karttuessa. 55–64- vuotiaat miehet harrastivat enään seitsemän prosenttia lihaskuntoliikuntaa. Naisten harjoittelu väheni myös iän myötä, mutta ei niin paljon kuin miesten. Liikkumattomuus vaikuttaa myös terveyteen ja tämän takia myös sitä on mitattu. Istuminen kuusi tunti päivässä aiheuttaa vaaran kohonneeseen verenpaineeseen, vyötärölihavuuteen sekä hyvän kolesterolin matalaan tasoon. (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2010, 34–37)



Kuva 3. Suomalaisten terveysliikunnan määrä 15–64 vuotiailla. ( Opetus- ja kulttuuriministeriö 2010, 35)

Työikäiset suomalaiset istuvat työpaikoillaan keskimäärin noin 3,5 tuntia päivässä. Lisäksi vapaa- ajalla tv:n edessä istuttiin keskimäärin 2- 2,4 tuntia päivässä. Tietokoneen edessä istuttiin puolesta tunnista noin tuntiin. Jokaisessa ikäluokassa miehet istuivat keskimäärin enemmän kuin naiset. Nuoret ihmiset istuvat enemmän kuin vanhemmat ihmiset.( Opetus- ja kulttuuriministeriö 2010, 35)

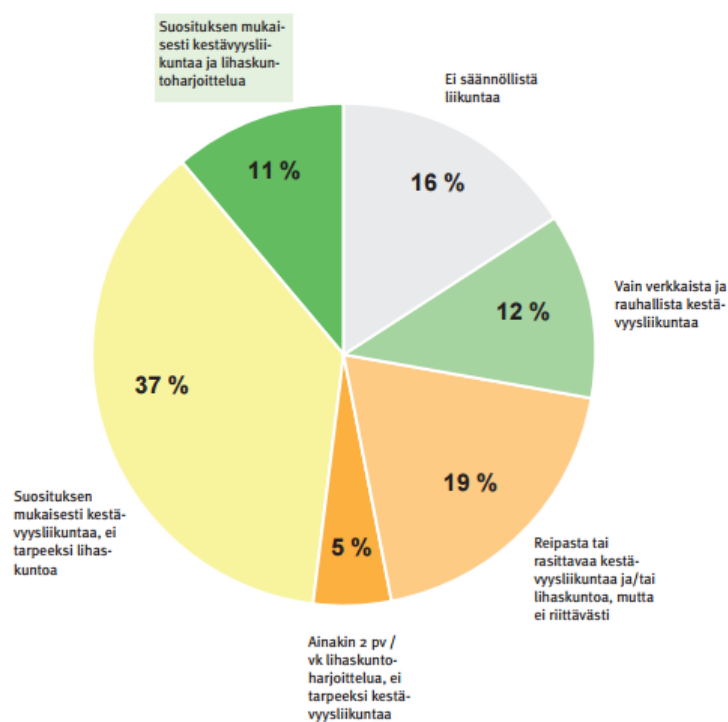


Kuva 4. Suomalaisten istumisajat päivittäin. (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2010, 36)

UKK- instituutin tekemässä selvityksessä terveysliikunnan suositusten mukaisesti työikäisistä vain 11 prosenttia harrastaa kestävyys ja lihaskuntoharjoittelua tarpeeksi. 37 % prosenttia harrastaa kestävyys liikuntaa suositusten mukaisesti, mutta lihaskunnon harjoittelu on vajavaista. 5 % työikäisistä tekee lihaskuntoharjoittelua tarpeeksi, mutta kestävyysliikuntaa ei harrasteta tarpeeksi usein. 31 % prosenttia harrastaa jos-

sakin määrin liikuntaa, mutta eivät harrasta suositusten vaatimaa määrää. Liikuntaa harrastamattomia ihmisiä oli noin 16 % vastaajista. (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2010, 34–37)

**15–64-vuotiaiden suomalaisten terveysliikunnan harrastaminen (%)**



Kuva 5. Työikäisten ihmisten terveysliikunnan harrastaminen. (UKK- instituutin [www](http://www.ukk.fi)- sivut.

Ihmisen omaa hyvinvointia ja työhyvinvointia on vaikea erottaa toisistaan. Ihminen viettää suuren osan elämästään tehden töitä. Tämän takia työssä viihtyminen ja jakaminen vaikuttavat suuresti siihen miten ihminen tuntee voivansa vapaa- ajallaan. Toisaalta jos ihminen voi pahoin omassa elämässään se vaikuttaa siihen kuinka hän kokee viihtyvänsä työssään. Oikeanlaisella suhteella liikuntaa ja muita hyvinvointia edistäviä keinoilla on mahdollista saavuttaa hyvä ja terveellinen elämä.

### 3.3 Liikunnan vaikutus fyysiseen hyvinvointiin

Liikunta vaikuttaa jokaiseen meistä eri tavalla. Toiset kokevat sen voimakkaampana kuin toiset. Fyysiset vaikutukset ovat yleensä nähtävillä suoraan ihmisistä. Yleensä fyysinen hyvinvointi on seurausta liikunnan säännöllisestä toteuttamisesta. Vaikutukset ilmenevät eri tavoin. Ne voivat esiintyä jo suorituksen aikana, heti liikunnan jälkeen, kuukausien tai jopa vuosien jälkeen. Siihen kuinka vaikutukset näkyvät ihmisen hyvinvoinnissa vaikuttaa se kuinka paljon ja minkälaista urheilua harrastetaan. Lihaskunnan kasvatus esimerkiksi vaatii enemmän aikaa kuin niin sanottujen ”jumi-en” avaaminen liikunnan avulla. ( Aura& Sahi 2006, 40.)

Liikunnan avulla voidaan vaikuttaa siis ihmisen fyysiseen hyvinvointiin. Vaikutusten näkyminen ihmisen hyvinvoinnissa edellyttää, että liikunta ylittää kynnyksen, jossa ihmisen aikaisempi fysiologinen kuormitus ylitetään. Tällä tavoin luodaan hetkellinen ylikuormitus ihmiskeholle. Elimistö mukautuu säännöllisen liikunnan aiheuttamiin yllärasitustiloihin ja näin ihminen kehittyy fyysisesti ja jaksaa entistä paremmin. Jokainen on yksilö ja liikunta vaikuttaa heihin eri tavalla jokaiseen. Vähemmän liikuvilla pienikin liikunta nostaa fyysisen hyvinvoinnin tasoa. Hyvin liikkuvat ihmiset tarvitsevat enemmän liikuntaa, jotta kehitystä hyvinvoinnissa voi tapahtua. Yhteistä liikunnan harrastamisessa molemmilla esimerkeillä on se, että liikunnan määrää on lisättävä säännöllisesti, jotta kehitys on jatkuvaa. ( Aura& Sahi 2006, 43.)

Liikunnan avulla pystytään siis ehkäisemään ja parantamaan erilaisia fyysisiä ongelmia ja haasteita terveydessä. Liikunta on loistava lääke ja sitä tulisikin hyödyntää ensisijaisesti sairauksien hoidossa ja ehkäisyssä. Liikunta tuottaa ihmiskehossa kuormitustiloja. Oikeassa suhteessa lepoon kuormitustilat auttavat ihmistä selviytymään suuremmista elämän haasteista. Yksinkertaisesti sanottuna ihminen kehittyy fyysisesti ja näin ollen selviää paremmin elämän tuomista fyysisistä haasteista. ( Aura& Sahi 2006, 40.)

Säännöllinen ja monipuolinen liikunta ehkäisee ja parantaa suomalaisten yleisimpiä sairauksia. Liikunta vaikuttaa positiivisesti hengitys- ja verenkiertoelimistön toimintaan. Liikunta lisää ihmisen verenkiertoa ja parantaa ihmisen kykyä käyttää happea.

Suorituksen jälkeen leposyke laskee lyhyellä välillä, mutta myös pidemmällä aikavälillä on havaittavissa positiivisia vaikutuksia leposykkeeseen. Lisäksi verenpaine laskee liikunnan avulla. Tämä vähentää riskiä verisuonisairauksiin. Liikunta parantaa myös sydämen toimintaa. Monipuolinen liikkuminen muokkaa sydämen rakenteita, jonka avulla se pystyy pumppaamaan enemmän verta elimistöön. Ihminen pystyy tällöin toimimaan paremmin rasituksen alaisena kuin ennen. Tehokkaalla liikunnalla pystyy vaikuttamaan hengityselimistön toimintaan. Tehokkaan liikunnan avulla ihmisen maksimaalinen hapenottokyky parantuu ja näin hän saa paremmin happea käyttöönsä. ( Aura& Sahi 2006, 46-47.)

Liikunta ehkäisee ja parantaa tuki- ja liikuntaelinsairauksia. Liikunta vahvistaa ja ylläpitää ihmisen luustoa. Näin tapaturmien sattuessa ihmisellä on parempi mahdollisuus selvitä ilman murtumia. Liikunta lisää liikkuvuutta ja oman kehon hallintaa. Ihminen, joka hallitsee oman kehonsa pystyy välttämään paremmin esimerkiksi kaatumiset kuin huonomman kehonhallinnan omaavat. ( Aura& Sahi 2006, 48.)

Liikunnan avulla pystyy vaikuttamaan unen laatuun ja määrään. Säännöllinen liikunta lisää unen kestoa ja pidentää syvän univaiheen pituutta. Unen laatu ja määrä vaikuttavat seuraavan päivän vireystilaan. Liikunta nostaa ihmisen aivojen ja ruumiin lämpötilaa. Liikunnan jälkeen lämpötila alkaa laskea. Laskemisvaihe on nukahtamisen kannalta edullista. Laskemisvaiheessa väsymys lisääntyy ja tällöin nukahtaa helpommin. Liikunnan on oltava säännöllistä, jotta unen laatu voi parantua. Liikuntasuosituksen mukainen liikunta riittää unen laadun ylläpitämiseen ja parantamiseen. Liikuntasuorituksen tulisi tapahtua noin 3-4 tuntia ennen nukkumaan menoa. Heti liikunnan jälkeen voi olla vaikea nukahtaa kun elimistö käy ylikierroksilla. ( UKK-instituutin [www](http://www.ukk.fi)- sivut 2016.)

Ihminen tarvitsee toimiakseen lihaksia. Lihaksien toimintaa säätelevät keskus- ja ääreishermosto. Hermosto, lihakset ja jänteet luovat järjestelmän jonka toiminta on tahdonalaista ja refleksiivistä. Liikkumisen ja kehonhallinnan lisäksi lihaksisto vastaa elimistön lämmöntuotosta ja jossakin määrin energian varastoinnista. Terveiden kannalta lihaksistolla on tärkeä tehtävä suojata ja ylläpitää puolustusjärjestelmää kroonisia rappeutumissairauksia vastaan. Rappeutumissairauksia ovat esimerkiksi erilaiset sydän- ja verisuonitaudit. Liikunta parantaa lihasten toimintaa. Sen avulla

lihasten kestävyys paranee, lihaksesta saadaan parempi teho ja lihaksen tuottama voima kasvaa. Eri liikunta muodot kehittävät lihaksia eri tavoin. Kuntosaliharjoittelu lisää lihaksiston voimaa kun taas pidemmät juoksulenkit parantavat lihasten kestävyttä. Lihaksiston kokonaisvaltainen kehittäminen auttaa ihmistä jaksamaan ja toimimaan paremmin omassa työympäristössään. Hyvä lihaksisto parantaa ihmisen hyvinvointia työpaikalla ja vapaa-ajalla, koska hän pystyy nauttimaan elämästä vähemmällä työllä. (Suomen terveystieteiden tutkimuskeskus [www-sivut](http://www.sivut.fi))

Lihavuus on kasvava ongelma suomessa. Lihavuus vähentää viihtyvyyttä työpaikoilla. Lihavalla ihmisellä on riski sairastua moneen eri sairauteen ja oireeseen. Se on useiden pitkäaikaissairauksien suurin syy. Lihavuus lisää siitä aiheutuvien sairauksien takia sairauspoissaoloja. Erityisesti pidempiaikaisten poissaolojen määrä lisääntyy lihavuuden takia. Painon nouseminen vähentää ihmisen liikkuvuutta, tekee siitä raskeampaa ja lisää riskiä sairastua. Liikunta on paras ehkäisykeino lihavuuteen yhdessä oikeanlaisen ruokavalion kanssa. Liikunta auttaa ihmistä pudottamaan painoaan. Laihduttaneella ihmisellä on parempi toimintakyky kuin ennen. Toimintakyvyn paraneminen vaikuttaa positiivisesti siihen kuinka ihminen kokee viihtyvänsä työssään. Liikunta vähentää lihavuutta ja sen aiheuttamia sairauksia. Riskien vähenemisellä edistetään ihmisen pysymistä työelämässä. Ihmisen työttömyys lisää todistettusti onnettomuutta. Tämän takia on erittäin tärkeää pysyä mahdollisimman terveenä, jotta pystyy tekemään töitä jatkossakin. ( Aura& Sahi 2006, 51-52.)

Liikunnalla on todettu olevan myös vaikutusta siihen kuinka suuri riski ihmisellä on sairastua syöpään. Syövät aiheuttavat pahimmassa tapauksessa kuoleman, mutta jo siitä johtuva pelko aiheuttaa ihmisessä hyvinvoinnin heikentymistä. Erityisesti rintaja paksusuolen syövän riski pienenee liikunnan avulla. Liikunnan vaikutus on osittain epäsuoraa, koska se vähentää ja ehkäisee lihavuutta, joka on suurimpia syitä siihen miksi ihminen sairastuu paksusuolensyöpään tai rintasyöpään. Liikuntaa suositellaan myös kuntoutukseen. Sen avulla pyritään parantamaan nopeammin suorituskykyä. Lisäksi parantumisen ennustetta on mahdollista vaikuttaa liikunnalla. ( Aura& Sahi 2006, 52.)

Liikunnalla on siis suuri vaikutus siihen miten ihminen voi fyysisesti. Fyysinen hyvinvointi on kaiken perusta. Ilman sitä ei voi rakentaa mitään muutakaan hyvinvoin-

tia. Säännöllinen liikunta pidentää ihmisen elinikää. Ihminen ei tee töitä elämänsä loppuun asti, mutta sillä on suuri vaikutus loppuelämän jaksamiseen. Ihmisen jäädessä hyvässä kunnossa eläkkeelle jaksaa hän tehdä asioita työelämän jälkeenkin. Tämä edesauttaa ihmisen hyvinvointia työelämän jälkeenkin. Jossakin tapauksissa liikunnan vaikutuskaan ei auta ja työelämä loppuu ennen aikaisesta. Liikunnan avulla voidaan kuitenkin minimoida riskit. Kaikkien edellä mainittujen hyötyjen takia ihminen voi työssään paremmin ja sen avulla pystyy selviytymään ja jopa nauttimaan työelämän tuomista haasteista. (UKK- instituutin [www-sivut](http://www.sivut).)

### 3.4 Liikunnan vaikutus henkiseen hyvinvointiin

Fyysisen hyvinvoinnin lisäksi liikunta voi parantaa ihmisen henkistä hyvinvointia. Liikunnalla katsotaan olevan suurta vaikutusta siihen kuinka ihminen voi henkisesti. Tutkimustuloksia ei ole yhtä paljon kuin fyysisestä hyvinvoinnista ja niitä kaivataankin lisää. Henkinen hyvinvointi on henkilökohtainen asia. Jokainen ihminen kokee sen eri tavalla. Esimerkiksi erilaiset elämäntilanteet ja tavoitteet vaikuttavat siihen kuinka nykyinen tilanne elämässä koetaan. Liikunnan avulla voidaan kuitenkin parantaa kaikkien ihmisten terveyttä jollakin tavalla. ( Pietikäinen 2011, 71.)

Viime vuosikymmenien aikana työ on ollut murroksessa. Nykyinen työelämä on täynnä erilaisia deadlineja ja tulosta tarvitsee tehdä mahdollisimman pienellä panostuksella. Jatkuvasti kehittyvä ja muutoksessa oleva työelämä luo samalla haasteita jokaiselle työntekijälle. Tämä tuo jokaisen elämään työstressiä. Sopivissa määrin stressi on ihmiselle hyväksi. Viime vuosina on kuitenkin havaittu, että stressi on välillä lisääntynyt työpaikoilla liiankin suureksi. Stressiä on tutkittu viime vuosina erittäin paljon ja liikunnan merkitystä on tutkittu stressin ehkäisykeinona sekä lääkkeenä. ( Aura& Sahi 2006, 40-41.) Liikunta vaikuttaa suoraan ihmisen toimintaan. Stressi syntyy siitä kuinka ihminen kokee työssään asetetut tavoitteet. Tämän takia liikunta tarjoaa erinomaisen keinon ennaltaehkäistä stressiä ja siitä seuraavia sairauksia. ( Pietikäinen 2011, 73.)

Liikuntaa harrastavat ihmiset kokevat hallitsevansa työnsä paremmin kuin ne ihmiset, jotka eivät harrasta liikuntaa. Liikunta luo positiivia tunnetiloja liikunnan aikana

ja sen jälkeen. Ihminen, joka voi paremmin henkisesti kokee myös työnsä mukavampana ja sen avulla tuntee hallitsevansa työnsä paremmin. Liikunnan tunnetiloilla saa myös ajatukset pois stressaavista asioista. Tämä luo aivoille tilan jolloin ne pystyvät lepäämään. Levänneet aivot toimivat paremmin. Yleensä levänneet ihmiset saattavat saada uusia ideoita, jotka auttavat ratkaisemaan ongelmia, jotka ovat tuoneet stressiä ihmisen elämään. Liikunta tuo myös elämään onnistumisen iloa. On mahdollista, että nämä tunteet siirtyvät työelämään ja edesauttavat selviytymään stressistä. Tutkimuksissa on todettu myös, että fyysisesti hyvässä kunnossa olevat ihmiset reagoivat helpommin psyykkiseen stressiin. Nopealla reagoinnilla työntekijälle jää myös energiaa reagoida tilanteeseen ja siten on helpompi keksiä ratkaisu siihen miten työstressiä voisi vähentää. (Pietikäinen 2011, 71,73,78.)

Liikuntaa harrastavilla ihmisillä on todettu olevan vähemmän mielenterveysongelmia. Erilaisten tutkimusten perusteella liikunta esimerkiksi vähentää masennusta. Se tuo elämään positiivisia kokemuksia ja sen avulla helpottaa masentuneen ihmisen elämää. Lisäksi erilaisiin ahdistustiloihin liikunta tarjoaa lyhytaikaisen lääkkeen. Liikunta sisältää yleensä sosiaalista kanssakäymistä. Samaa liikuntaa harrastaville tarjoutuu osallistumismahdollisuus ilman normaaleja rooleja. Esimerkiksi saman työpaikan huoltomies ja toimitusjohtaja voivat jakaa yhteiset kokemukset liikunnan parissa. Tähän ei välttämättä ole mahdollisuutta töiden aikana. Parhaimmillaan liikunta antaa toisilleen tuntemattomille ihmisille mahdollisuuden tutustua uusiin ihmisiin. Viime aikoina näin on käynyt kun ihmiset ovat tutustuneet pakolaisiin jalkapallon avulla. Aura& Sahi 2006, 53.)

Urheilu ja liikunta opettavat myös harrastajaansa vastuun kantamiseen. Lisäksi edellä mainittu sosiaalisuus on opettavaista. Liikunnan tarjoamista opetuksista on myös hyötyä työelämässä. Lisäksi joukkueurheilussa syntyy erilaisia johtajia kuin vaikka työelämässä. Tämä saattaa auttaa joitakin ihmisiä selviytymään arjen tuomista haasteista. Urheilun tarjoama stressi ja niiden selviäminen tuovat myös työntekijälle uusia näkökulmia elämään. Stressin aiheuttajia voivat olla loukkaantumiset, omat virheet, valmentajien sekä vastustajien luomat paineet. Kaikki nämä voivat auttaa parantamaan työkykyä sekä kykyä selviytyä työelämän stressitilanteista. (Pietikäinen 2011, 77.)



### 3.5 Liikunnan edistäminen työpaikoilla

Kilpailu kaikilla toimialoilla kiristyy jatkuvasti. Tämä on johtanut siihen, että pyritään tekemään enemmän vähemmällä henkilöstöllä ja työmäärällä. Samalla henkilöstön hyvinvoinnin merkitys on kasvanut. Liikuntaa harrastava ja hyvinvoiva työntekijä on taloudellisesti kannattava. Hyvinvoivasta työntekijästä hyötyvät monet eri tahot. Suomen valtio ja kunnat hyötyvät terveistä ihmisistä, jotka aiheuttavat vähemmän kuluja kuin sairaat ihmiset. Kulujen lisäksi ihmiset tuottavat valtiolle enemmän tuloja kun he voivat hyvin. Pidemmät ja yhtäjaksoiset työurat tuovat valtiolle ja kunnille enemmän verotuloja. Jokainen organisaatio, joka omistaa hyvinvoivia työntekijöitä hyötyy heistä taloudellisesti. Heillä on paremmat edellytykset olla tehokas, oppiva, jopa innovatiivinen työntekijä. Suurimman hyödyn liikunnasta saa kuitenkin liikkuja itse. Sen avulla hän voi paremmin ja jaksaa töissään paremmin. ( Aura& Sahi 2006, 11-12.)

Hyvinvoinnin kehittämisen perusta on se, että tunnistaa ne tekijät, jotka parantavat tai heikentävät työpaikalla hyvinvointia. Liikunta on tärkeässä osassa hyvinvointia kun mietitään miten sitä voidaan parantaa työpaikoilla. Liikunta luo perustan terveelle elämälle ja elämäntavoille. Liikunnan avulla vaikuttaa huomaamatta muihinkin terveyttä edistäviin asioihin. Esimerkiksi ravinto muokkautuu yleensä huomaamatta liikuntaa tukevaksi kun aletaan harrastaa enemmän ja sen seurauksena tarvitaan enemmän energiaa ravinnosta. Liikunta vaikuttaa myös sosiaalisesti ja henkisesti terveyteen. Oikeanlainen liikunta auttaa purkamaan stressiä ja tarjoaa harrastajalle sosiaalisuutta muiden harrastajien avulla. Sopiva stressitaso ja sosiaalinen vuorovaikutus on tärkeää työntekijälle. Ne vaikuttavat positiivisesti siihen kuinka ihminen oppii ja tekee tulosta työpaikallaan. ( Aura& Sahi 2006, 14-15.)

Työpaikoilla on tutkimuksien mukaan yleensä alle puolet henkilöstöstä, jotka liikkuvat tarpeeksi. Erilaiset strategiat ovat yrityksille tärkeitä. Liikkumisen kannustamiselle on myös luotava toimintatavat joiden avulla parannetaan työntekijöiden liikkumista. Suunniteltaessa strategiaa tulisi ensin selvittää yrityksen nykytilanne. Sen jälkeen luoda tavoite ja sen saavuttamiseksi mittaristo, jonka avulla nähdään onko tavoitteet täyttyneet. Lisäksi suunniteltaessa tulisi hyödyntää ammattilaisten apua. Asiantuntijat perustavat suunnitelmansa oppimiinsa teorioihin. Seuranta on tämän ansiosta hel-

pompaa ja tuloksia on helpompi arvioida. Epäonnistunutkin suunnitelma antaa infoa tulevaisuuteen toisin kuin vain tuulesta temmattu idea ei anna muuta kuin epäonnistuneessaan tuloksen. ( Aura& Sahi 2006, 17, 64.)

Organisaatioilla on monia eri keinoja, joilla on mahdollista tukea työntekijöiden liikumista. Laki velvoittaa jokaista organisaatiota järjestämään työterveyshuoltopalvelut jokaiselle työntekijälleen. Työterveyshuoltoon panostaessa enemmän kuin laissa määritellyn määrän yrityksellä on mahdollista parantaa työntekijöiden hyvinvointia. Työterveyshuollon avulla pystytään paremmin ehkäisemään terveydellisiä haittoja ja myös parantamaan niitä. Työterveyshuolto pystyy tarjoamaan koulutusta liikunnasta. Tieto liikunnan vaikutuksista on yksi suurimmista keinoista, jolla voidaan vaikuttaa siihen, että työntekijät haluavat liikkua entistä enemmän. Terveystarkastusten lisäksi fyysisen kunnon testaaminen, liikuntakyvyn arviointi ja liikunnan ohjaaminen ovat palveluita, jotka kuuluvat hyvien työterveyshuollon tarjoamiin palveluihin. Nämä palvelut auttavat yritystä seuraamaan onko liikunnan investoinneilla ollut vaikutusta työntekijöiden hyvinvointiin.( Aura& Sahi 2006, 105-107.)

Liikuntavastaavan nimeäminen tai jopa uuden henkilön palkkaaminen organisaatioon on suuri panostus hyvinvointiin. Liikuntavastaava suunnittelee yritykselle ja sen työntekijöille oikeanlaista liikuntaa. Suunnitelma perustuu organisaation luomaan liikuntastrategiaan. Vastaavan tulee tiedottaa liikuntaohjelman sisällöstä. Hänen tulee myös motivoida ja kannustaa työntekijöitä osallistumaan liikuntaohjelmaan. Tärkeätä on tutustua alueen liikuntapalveluihin ja soveltaa niitä henkilöstön tarpeiden mukaan. Tärkeä tehtävä on organisoida kaikkea mikä liikuntaan liittyy työpaikalla, jotta kynnyksen harrastaa olisi mahdollisimman pieni. ( Aura& Sahi 2006, 91-92.)

Ihminen ei muuta tottumuksiaan helpolla. Uuden tiedon saaminen yleensä aktivoi ihmistä muuttamaan tapojaan. Tämän takia liikunnan tueksi on hyvä tarjota tietoa liikunnasta. Erilaisten koulutuspäivien ja tapahtumien tarjoaminen työntekijöille auttaa heitä muokkaamaan omia ajatuksiaan ja tottumuksiaan. Koulutuksen lisäksi tulisi tarjota ohjattua liikuntaa, jolloin teorian lisäksi työntekijä saisi käytännön kokemusta uusista asioista. Ohjatusta liikunnasta ihmiset eivät ole yleensä valmiita maksamaan ja sen takia saatetaan luopua koko ajatuksesta liikkua. Organisaatioiden tulisikin tarjota rahallista tukea, jotta työntekijöillä olisi mahdollisuus ohjattuun liikuntaan. Ra-

hallinen tuki on hyvin konkreettista ja tämän takia työntekijä arvostaa sitä myös helpommin. Erilaisten liikuntasetelien ja muiden rahallisten etujen tarjoaminen madaltaa kynnystä aloittaa liikuntaharrastus. Erilaisen tekniikan hyödyntäminen liikunnassa kiinnostaa myös nykyihmisiä. Sykekellon hankinnan tukeminen on oiva keino tukea aloittelevaa tai jo valmiiksi aktiivisen ihmistä. Sen avulla on helpompi seurata kehittymistään, joka taas saattaa motivoida jatkamaan liikunnan harrastamista. ( Aura& Sahi 2006, 17.)

Nykypäivänä kiire on yleisimpiä perusteluja sille, että ei jakseta liikkua. Liikunta- paikkojen tuominen lähelle työntekijöitä helpottaa kiireen keskellä. Tilojen muuttaminen siten, että työntekijät pystyvät harrastamaan työpaikallaan liikuntaa helpottaa heidän elämäänsä ja edesauttaa liikunnan tuomista osaksi heidän elämäänsä. Työmatkaliikunta on myös yksi keino millä liikunnan määrää pystyy lisäämään omassa elämässään. Se on myös tällä hetkellä ainoita keinoja, jolla ihmiset saavat tarpeeksi liikuntaa päivittäin. Organisaatioiden kannattaa panostaa työntekijöiden työmatkaliikuntaan. Siihen panostaminen on halvempaa, koska työntekijällä on jo halu tulla liikunnan avulla työpaikalle. Konkreettisia keinoja parantaa työmatkaliikkujien arkea on panostaa organisaation tiloihin. Työntekijöille tulee tarjota hyvät suihku- ja pukautumistilat, jotta työntekijät pystyvät tulemaan hikiliikunnan avulla työpaikoilleen. Esimerkiksi pyörillä liikkuville tulee tarjota pyörille omat säilytyspaikat. Erityisesti talvisin pyörien kanssa on vaikeampi liikkua. Talvella lämmitetyt säilytystilat ovat hyvin arvostettuja pyöräilijöiden keskuudessa. Työntekijöille ei voida suoraan ostaa kulkuneuvoja ilman verotusseuraamuksia, mutta esimerkiksi pieniä varustehankintoja voidaan ostaa. Lisäksi kulkuneuvojen huoltopäiviä voidaan järjestää organisaation puolesta. Tällöin työntekijät saavat huoltaa omia pyöriä organisaation tarjoamilla apuvälineillä ja palveluilla. ( Aura& Sahi 2006, 198-201.)

Järjestetään liikuntaa millä tahansa keinolla organisaatiossa niin tärkeää on löytää oikeat liikunnan muodot omille työntekijöille. Liikkumisen kynnyksen madaltaminen mahdollisimman alas on edellytys sille, että uskalletaan kokeilla liikuntaa. Tämän takia ei saa tyytyä vain yksipuolisiin ratkaisuihin. Jokainen ihminen on erilainen ja pitää erilaisesta liikunnasta.

## 4 TEOREETTINEN VIITEKEHYS JA TUTKIMUSONGELMA

### 4.1 Teoreettinen viitekehys



Kuvio 1. Teoreettinen viitekehys (itse laadittu 2016).

Kuviossa 1. on kuvattu opinnäytetyön viitekehys. Viitekehyksessä on kuvattu opinnäytetyön teorian ja sen osuuksien suhdetta toisiinsa. Tässä työssä tutkittiin liikunnan vaikutusta työhyvinvointiin sekä miten liikunnan avulla voidaan parantaa työhyvinvointia.

### 4.2 Tutkimusongelma

Tutkimuksen pääongelma

1. Liikunnan vaikutus työhyvinvointiin?

Osaongelmat

1. Miten työhyvinvointi rakentuu?
2. Miten liikunta vaikuttaa positiivisesti työhyvinvointiin?

## 5 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN

### 5.1 VMP Group

Case yrityksenä tutkimuksessa toimii VMP Group. VMP Group on henkilöstöpalvelualan yritys. Yritys tarjoaa asiakkailleen henkilöstövuokraus- ja rekrytointipalveluita. Tämän lisäksi yritys tarjoaa erilaisia asiantuntijapalveluja, kansainvälisiä henkilöstöratkaisuja sekä mahdollisuutta ulkoistaa toimintoja heidän avullaan. (VMP Groupin www-sivut 2016)

VMP Groupin palvelualueista osa toimii franchiseyrittäjä vetoisesti. Konsernin omisissa yksiköissä toimii yhteensä 84 työntekijää. Tutkimukseeni osallistuvassa Turun toimistossa työskentelee 40 työntekijää. VMP Group työllistää vuosittain noin 12000 työntekijää. Nämä työntekijät työskentelevät noin 3000 asiakasyrityksessä. (VMP Groupin www-sivut 2016)

Yritys on viime vuosina tehnyt suunnitelmia työntekijöidensä liikunnan edistämiseksi. Osa näistä on jo toteutettu ja tutkimuksen avulla he haluavat tietoa ovatko panostukset tuottaneet tulosta. Kohdeorganisaatioksi VMP Group valikoitui, koska suoritin siellä toisen osan harjoittelustani. Harjoitteluni aikana oli puhetta, että voisin hyödyntää yritystä, kun alan tekemään opinnäytetyötä.

### 5.2 Tutkimuksen tarkoitus

Opinnäytetyön tarkoituksena on tutkia liikunnan vaikutuksia työhyvinvointiin. Kohdeorganisaatiolle tuotettu materiaali auttaa heitä seurannassa. Organisaatio on viime vuosina panostanut työntekijöidensä liikkumiseen ja tämän opinnäytetyön tulokset antavat heille tarpeellista tietoa siitä ovatko panostukset tuottaneet tulosta. Tutki-

muksen tarkoituksena on selvittää, miten teoriassa esitetyt liikunnan vaikutukset vastaavat kohdeorganisaation henkilöstön näkemyksiä omasta työhyvinvoinnistaan. Tutkija itse on kiinnostunut liikunnan vaikutuksista työhyvinvointiin ja tutkimuksen tulokset toimivat tulevaisuudessa hänelle apuvälineenä työelämässä

### 5.3 Tutkimusmenetelmä

Opinnäytetyö toteutetaan määrällisenä eli kvantitatiivisena tutkimuksena. Kvantitatiivisessa tutkimuksessa hyödynnetään tilastollisia menetelmiä. Määrällistä tutkimusta käytetään yleensä silloin kun halutaan vertailla, luokitella ja selittää erilaisia syy-ja seuraussuhteita numeerisin tuloksin. Kvantitatiivisessa tutkimuksessa hyödynnetään erilaisia laskennallisia ja tilastollisia analyysimenetelmiä. Näitä menetelmiä varten on luotu erilaisia ohjelmia joiden avulla itse ei tarvitse laskea kaikkea ja tulkitseminen helpottuu. ( Jyväskylän yliopiston [www-sivut](http://www.sivut) 2016).

Kvantitatiivisessa tutkimuksessa hyödynnetään lähes aina kyselylomakkeita. Lomaketta tehdessä tulee huomioida, että kysymykset on aseteltu siten, että vastausten avulla pystytään saamaan vastaukset haluttuihin asioihin. Kyselylomakkeen hyötyjä ovat sen selkeys vastaajalle ja tutkijalle, kysymykset ovat kaikille samat ja se on helpompi toteuttaa. Esimerkiksi kyselylomakkeiden täyttämiseen ei mene tutkijalla yhtä kauan kuin jos hän itse keräisi tiedot jokaiselta vastaajalta erikseen. Kyselylomakkeella on myös huonoja puolia. Niissä vastausprosentti saattaa jäädä alhaiseksi, koska ihmisten on helpompi ohittaa vaikeat kysymykset. Lisäksi kysymysten väärinymmärtäminen on mahdollista ja tällöin tulosten luotettavuus kärsii. (Valli 2001, 29–31)

### 5.4 Tutkimuksen toteutus

Tutkimus kohderyhmänä toimi VMP Groupin Turun toimiston markkinointi-, myynti-, taloushallinto-, ja atk- osasto. Empiirisen osan toteutin määrällisenä tutkimuksena. Käytin hyödynni Webpropol- ohjelmaa, jonka avulla loin sähköisen haastattelulomakkeen (Liite 1). Lomakkeen lähetin VMP Groupin yhteyshenkilölle. Hän välitti kyselyn linkin heidän omassa intranetissä haluamalleni kohderyhmälle. Lomak-

keella kysyin henkilöiden taustatietoja, liikuntatottumuksia, terveydentilaa, unenlaadua, stressitasoa ja sitä kuinka he kokevat VMP Groupin tukevan työntekijöidensä liikkumista. Kyselyn perusteella pyrin selvittämään liikunnan ja työhyvinvoinnin yhteyksiä. Kysymykset olivat pääsääntöisesti monivalinta- kysymyksiä. Muutamat kysymykset halusin pitää avoimina, koska niiden avulla on helpompi tulkita vastauksia. Lisäksi vastaajalla oli mahdollisuus perustella vastauksensa. Kysymyksiä lomakkeessa oli yhteensä 18 ja niistä avoimia oli viisi kysymystä. Kyselyn vastausprosentti oli 73. Kysely lähetettiin 40 henkilölle ja 29 heistä vastasi kyselyyn. Vastaajien määrä oli suhteellisen korkea.

### 5.5 Tutkimuksen reliabiliteetti ja validiteetti

Validiteetti tarkoittaa tutkimuksen pätevyyttä. Tällä tarkoitetaan sitä, että tutkimuksen tulisi mitata mahdollisimman hyvin niitä asioita joita halutaan tutkia. Tutkimusta voidaan sanoa validiksi kun se on luotu siten, että se ei sisällä järjestelmällisiä virheitä. On erittäin tärkeää luoda selkeät ja tarkat tavoitteet tutkimukselle. Tarkoilla tavoitteilla luodaan pätevä tutkimus. Mittarin ollessa validi saadaan lähes aina oikeat tulokset. Ennen tutkimusta on hyvä valmistella tutkimusta ja tehdä hyvä taustatutkimus. Tällä tavoin voidaan varmistua mahdollisimman hyvistä käsitteistä ja muuttujista. Hyvän taustatyön jälkeen tulee tutkimuslomakkeesta tehdä mahdollisimman selkeä sekä tulee varmistua, että oikeat asiat tulevat mitatuksi. Tutkimuksen validiuteen vaikutta myös se kuinka suuri joukko vastaa kyselyyn. Tutkimuksen validius vaatii sen, että vastausprosentin tulee olla mahdollisimman korkea tai otoksen mahdollisimman suuri. (Heikkilä 2008, 29.)

Tutkimukseni vastausprosentti oli hyvä (73 %). Hyvän vastausprosentin, selkeiden tavoitteiden ja tarkan suunnittelun avulla tutkimukseni on mielestäni pätevä.

Reliabiliteetti tarkoittaa tutkimuksen luotettavuutta ja tarkkuutta. Useasti toistettava tutkimus samoilla tuloksilla on luotettava. Tutkimuksen tulosten tulee olla järjestelmällisiä. Otoksen tulee olla mahdollisimman suuri, koska pienellä otannalla sattumanvaraisuus kasvaa. Tutkijalla on suurin vastuu tutkimuksen reliabiliteetin kannalta. Tutkimuksen tekijän tulee kiinnittää huomiota tiedonkeruuseen, tilastointiin ja

analysointiin. Näissä tutkimuksen vaiheissa saattaa tapahtua virheitä, jotka vaikuttavat tutkimuksen reliabiliteettiin.(Heikkilä 2008, 30.)

Kyselylomakkeen tein mahdollisimman yksikertaiseksi. Yksinkertaistamalla lomakkeen minimoin väärinymmärtämisen mahdollisuuden ja paransin tutkimuksen luotettavuutta. Vastausprosentti kyselyssä oli hyvä(73 %). Tutkimuksen tilastoinnin ja käsittelyn hoidin Webpropol- sovelluksen avulla ja minimoin virheet kyseisissä vaiheissa. Edellä mainittujen toimien takia tutkimusta voidaan pitää luotettavana ja saadut tulokset pystytään toistamaan. Opponijani ja ohjaajani tarkistivat myös kysymykset ja se tekee tutkimuksestani entistä luotettavan.

## 6 TUTKIMUKSEN TULOKSET

Tutkimukseen vastasi yhteensä 29 henkilöä. Vastaajista 76 prosenttia oli naisia eli 22. Miesten osuus vastaajista oli 24 prosenttia eli vastaajia oli 7. Vastaajista 8 (27,6%) ilmoitti olevansa 20–29- vuotias. Kymmenen henkilöä ilmoitti olevansa 30–39 vuotias (34,5 %). Vastaajista kuusi (20,7 %) oli 40–49- vuotiaita. Toiseksi pienin ryhmä oli 50–59 vuotiaat, joita oli neljä henkilöä (13, 8 %). Pienin ryhmä muodostui yli 60 vuotiaat henkilöistä joita oli vain yksi (3,4 %).

Vastaajista suurin osa (26kpl) kokee terveytensä vähintään hyväksi tällä hetkellä. Vain kolme vastaajaa kokee terveytensä tyydyttäväksi tällä hetkellä. Alla olevasta taulukosta on nähtävissä tarkemmat määrät ja osuudet.



	N	Prosentti
Erinomainen	5	17,24%
Hyvä	21	72,41%
Tyydyttävä	3	10,34%
Huono	0	0%

Taulukko 1. Koettu terveyden tila tällä hetkellä.

Kyselyyn vastanneista henkilöistä Lähes 42 prosenttia harrastaa hyötyliikuntaa päivittäin. Tämän lisäksi viisi vastaajaa liikkuu vähintään 5-6 kertaa viikossa. Nämä henkilöt liikkuvat suositellun hyötyliikunnan määrän. Kyselyyn vastanneista vain yksi ihminen kertoi, että hän ei harrasta hyötyliikuntaa ollenkaan. Kyselyyn vastaajista 41 prosenttia liikkuu vähemmän kuin hyötyliikuntaa suositellaan harrastettavan.

	N	Prosentti
Päivittäin	12	41,38%
5-6 kertaa viikossa	5	17,24%
3-4 kertaa viikossa	6	20,69%
1-2 kertaa viikossa	5	17,24%
En harrasta hyötyliikuntaa	1	3,45%

Taulukko 2. Hyötyliikunnan määrä viikossa

Kuntoliikuntaa vastaajista harrastavat kaikki paitsi yksi vastaajista. Kyselyyn vastanneista henkilöistä noin 75 prosenttia liikkuu vähintään 2-3 tuntia viikossa. Tämä ylittää suomalaisille luotujen suositusten määrän. Suurin osa tarpeellisen määrän liikkuvista ihmisistä harrastaa 2-3 tuntia kuntoliikuntaa. Tämä on suositusten minimäärä jolloin ihmisen fyysinen hyvinvointi pysyy hyvällä tasolla.

	N	Prosentti
5+ tuntia viikossa	3	10,34%
4-5 tuntia viikossa	7	24,14%
2-3 tuntia viikossa	12	41,38%
1 tunti viikossa	6	20,69%
En harrasta kuntoliikuntaa	1	3,45%

Taulukko 3. Kuntoliikunnan määrä viikossa

Seuraavassa kysymyksessä kysyttiin, kuinka koet jaksavasi työssäsi fyysisesti. Kyselyyn vastanneet työntekijät kokevat jaksavansa hyvin työssään. 79,3 prosenttia vastanneista koki jaksavansa työssään hyvin tai jopa erinomaisesti. Vain kuusi vastaajaa koki jaksavansa kohtalaisesti työssään.

	N	Prosentti
Erinomaisesti	6	20,69%
Hyvin	17	58,62%
Kohtalaisesti	6	20,69%
Huonosti	0	0%

Taulukko 4. Työntekijöiden fyysinen jaksaminen työpaikalla.

Henkisesti työntekijät tuntevat jaksavansa hyvin tai erinomaisesti. Vain kaksi vastaajaa voi työssään pelkästään kohtalaisesti. Yleisin vastaus oli, että jaksan henkisesti hyvin työpaikallani. Vastaajista 18 eli 62,07 prosenttia vastasi jaksavansa hyvin.

	N	Prosentti
Erinomaisesti	9	31,03%
Hyvin	18	62,07%
Kohtalaisesti	2	6,9%
Huonosti	0	0%

Taulukko 5. Työntekijöiden henkinen jaksaminen työpaikalla

Seuraavana kysyttiin kuinka työntekijät kokevat liikunnan vaikuttavan jaksamiseensa. Vastaajista kaksi ei osannut sanoa vaikuttaako liikunta heidän työssä jaksamiseensa. Loput vastasivat, että liikunta vaikuttaa heidän työssä jaksamiseen. Suurin

osa vastaajista (62,07) koki liikunnalla olevan suuri merkitys siinä kuinka he jaksavat työssään.

	N	Prosentti
Liikunnalla on suuri merkitys työssä jaksamiseen	18	62,07%
Liikunnalla on vaikutusta työssä jaksamiseen	9	31,03%
Liikunnalla ei ole vaikutusta työssä jaksamiseen	0	0%
En osaa sanoa	2	6,9%

Taulukko 6. Vastaajien kokemus liikunnan vaikutuksesta.

Avoimessa kysymyksessä viitattiin edellisiin kysymyksiin. Kysymyksessä tiedusteltiin vastaajien kokemuksia siitä kuinka he kokevat liikunnan vaikuttavan heidän työhyvinvointiin. Liikunta koettiin hyvänä keinona ”tyhjentää pää”. Vastauksissa kerrottiin kuinka liikunnan avulla saadaan ajatukset pois työstä. Tämän avulla stressitasoa saadaan laskettua ja jaksetaan paremmin töissä. Stressitason vähenemisen lisäksi vastaajat kokivat saavansa energiaa liikunnasta. Vastauksista kävi ilmi, että ulkona liikkujat kokivat liikunnan piristävän heitä. Liikunta auttaa heitä jaksamaan ja keskittymään työssä ja vapaa-ajalla.

Henkisten vaikutusten lisäksi liikunnan koettiin vaikuttavan fyysiseen hyvinvointiin. Erilaiset lihassäryt ja jumiutumiset koettiin vähentyneen kun liikuntaa harrastettiin. Yksi vastaajista mainitsi liikunnan vahvistavan lihaksia ja sen auttavan häntä istumatyössään. Vahvempien lihaksien avulla hän koki jaksavansa pidempään. Useassa vastauksessa liikunnan koettiin vaikuttavan uneen. Vastauksista kävi ilmi, että ilman liikunnan harrastamista unenlaatu kärsi. Huonojen unien takia vastaajat uskoivat olevansa väsyneempiä ja sen takia työn tehokkuuden kärsineen. Vastauksissa liikunnan sanottiin olevan myös hyvä parannus- ja ehkäisykeino erilaisiin vaivoihin ja sairauksiin. Erityisesti selän hyvinvoinnille liikunnan uskottiin olevan positiivisesti edullista. Pääsääntöisesti vastauksista kävi ilmi, että liikunta tuo hyvää vastapainoa toimistotyölle. Toimistotyö ei ole hirveän fyysistä työtä ja tämän takia liikunta koetaan hyvänä vastapainona sille.

fyysinen rasite tuo hyvät yönät ja lisäksi auttaa painonhallinnassa. Hartia ja selkäkivut pysyvät loitolla kun harjoittaa selkää ja vatsalihaksia.
Liikunta auttaa toimistotyöntekijän ongelmien eli niska-hartia valvat on pienemmät. Liikunnan myötä myös yöni maistuu paremmalta, mikä auttaa töissä jaksamiseen.
Itse kalpaan fyysisistä liikuntaa vähintään kolmen päivän välein, muuten ei saa nukkua hyvin ja viireystilassa tulee selvä lasku eli tyotehokin laskee.
Selkää ei väsy istumisesta kun on vahvat tukilihakset. Liikunta auttaa myös saamaan paremmin unta iltaisin mikä takaa hyvän levon ennen jokaista työpäivää.
Kuntoliikuntaa harrastettaessa ei tarvitse/ehdi miettimään työtaakkaa, joten silloin on aikaa vain omalle itselleen.
Erinomainen vastapaino istumatyölle.
Liikunnan avulla hallitsen paremmin kuormittavaa stressiä mm. töistä pystyy paremmin irrottautumaan vapaalle, kun urheilee töiden jälkeen. Sen lisäksi liikunta parantaa unen laatua, mikä myös helpottaa stressin sietoa.
Liikunnalla pääsee irti työasioista ja antaa hyvää mieltä. Hyvä kunto tukee myös työssä viihtymistä.
varsinkin viikonloppuna, kun on ollut aikaa vetää koiran kanssa pitkää (1-2 h/5-10 km) lenkkiä, niin jaksaa taas istua toimistotyössä paremmin (myös henkinen virkistytyminen). Jos viikonloppuna ei ole ehtinyt lenkkeillä, niin kyllä sen heti huomaa ettei työssä jaksaminen ole yhtä hyvä seuraavalla viikolla.
Teeen istumatyötä joten koen, että liikunta auttaa jaksamaan päivittäiset istumiset ainakin osittain. Jos en harrastaisi kuntosalia ja muuta kuntoliikuntaa, olisin todennäköisesti erittäin rapakunnossa. Lisäksi minulla on paha skolioosi (selkäranka mutkalla), joten senkin takia on todella tärkeää pitää lihakset kunnossa, sillä istuminen ei tee ollenkaan hyvää selälleni.
Liikunta vaikuttaa minulla unen laatuun. Samoin se nostaa omaa viireystilaani.
Liikunta "tyhjentää päätä" ja saa muuta ajateltavaa. Esimerkiksi metsässä juokseminen käy hyvin mindfulnessista.
Liikunnasta saa energiaa esim. fillarimallalla töihin herää uuteen päivän aivan eritavalla kun jos matkan taittisi autolla. Lisäksi liikunta vähentää hartia jumeja.
Minulla oli pidempi ajanjakso jolloin en ehtinyt liikkumaan töiden jälkeen. Huomasin, että oli jatkuvasti väsynyt ja tressaantuneempi töistä. Kun vihdoin pääsin takaisin liikunnan pariin huomasin että jaksamiseni parani ja tressitaso laski vaikka työmäärä pysyi suurin piirtein saman.
viireystila ja keskittymiskyky paranevat ja stressitunteukset vähenevät
Liikunnasta saa vastapainoa työlle. Aivojen nollausta, kun kroppa työskentelee. Istumatyöstä aiheutuvat selkää yms. kivut helpottuu.
Fyysinen rasitus auttaa myös mentaalipuolelle positiivisesti
Piristää
Koiran kanssa lenkkeily on ns. pakollista 3 kertaa päivässä ja ilman aamun lenkkiä olisin puoli päivää nukuksissa. Työpäivän jälkeen on joskus todella väsynyt, mutta lenkki raikkaassa ulkoilmassa reippaalla tahdilla kyllä saa taas jaksamaan niin fyysisesti kuin henkisestikin.

Kuva 6. Vastauksia liikunnan vaikutuksesta työssä jaksamiseen.

Vastaajista noin puolet kokee työssään sopivaa stressiä. Vastaajista kaksi ei osannut kertoa kuinka paljon he ovat kokeneet stressiä. Loput vastaajista (41,3%) kertoivat olleensa viime aikoina liian paljon tai hieman liikaa stressaantuneita.

	N	Prosentti
Liian paljon	2	6,9%
Hieman liikaa	10	34,48%
Sopivasti	15	51,72%
Liian vähän	0	0%
En osaa sanoa	2	6,9%

Taulukko 7. Stressin kokeminen työpaikalla.

Täydentävänä kysymyksenä kysyttiin syitä siihen miksi työntekijät kokevat liikaa stressiä työpaikalla. Vastauksista käy ilmi, että työntekijät kokevat heille asetetut työtavoitteet liian suuriksi. Heidän mielestään heillä ei ole tarpeeksi aikaa suorittaa kyseisiä työmääriä. Tämän lisäksi kyselyn aikaan on ollut tilinpäätöksen tekemisen

aika, joka on tuonut ylimääräistä työtä ja stressiä. Yrityksessä on suoritettu iso järjestelmämuutos ja sen tuomat haasteet ovat entisestään lisänneet työkiireitä.

Vastaukset
Stressitaso on laskenut huomattavasti viime viikkoina, koska pidin kahden viikon talviloman. Sen jälkeen on ollut helpompi olla eikä pääätä kiristä samalla tavalla.
Asiat joihin ei pysty itse vaikuttamaan kuten ATK järjestelmän tuomat haasteet.
Ihminen pystyy tekemään ääriajoilla tietyn ajan töitä, mutta vastapainoksi hän tarvitsee tämän jälkeen vähän rauhallisemman pätkän ja tätä ei missään välissä ole tullut.
Työmäärä on valtava ja aikataulut tiukkoja.
Meillä on yksinkertaisesti laskettu enemmän töitä, kuin mitä yksi työntekijä ehtii normaalina työaikana tekemään eikä aikataulut anna myöten, jotta töitä voisi paremmin jaksottaa pitemmälle ajalle.
Liiallinen työkuorma
töitä on enemmän kuin aikaa tehdä niitä
Tällä hetkellä työ aiheuttaa stressiä vain sen takia että teen työpaikalleni opinnäytetyötä. Muuten pidän työstäni eikä työtehtäväni ole kovinkaan stressaavia.
Järjestelmän vaihto ja ongelmat tuovat kiirettä ja se taas tuo stressiä kun on paljon asioita jotka pitäisi saada tehtyä tai selvitettyä.
Laaja toiminnanohjausjärjestelmän uudistus.
Kiire, vastuu ja jatkuva multitaskaus
Tilinpäätösaika - tavallisen kk kirjanpidon lisäksi tehtävä tilinpäätökset veroilmoituksineen
Liian paljon työtä

Kuva 7. Vastauksia stressistä ja sen syistä.

Kyselyyn vastanneet ihmiset nukkuvat pääsääntöisesti tarpeeksi paljon. Noin 80 prosenttia vastanneista nukkuu yötä kohden noin 7-8 tuntia. Tämä on riittävä määrä työikäiselle ihmiselle. Loput 20 prosenttia nukkuu 5-6 tuntia yötä kohti. Tämä ei ole riittävä määrä unta yötä kohden. Vastauksista käy ilmi, että liian vähän nukkuvat Harrastavat kuntoliikuntaa liian vähän. Heistä 66,7 prosenttia liikkuu alle suositusten.

	N	Prosentti
9-10 tuntia	0	0%
7-8 tuntia	23	79,31%
5-6 tuntia	6	20,69%
Alle 5 tuntia	0	0%

Taulukko 8. Vastaajien unen määrä yötä kohden.

Vastaukset unenlaadusta aiheuttivat hajontaa. Vain yksi vastaaja nukkuu yönsä huonosti. Avoimessa kysymyksessä hän täydentää vastausta, että huono unenlaatu johtuu yksivuotiaasta lapsesta, joka heräilee öisin. Lähes puolet vastaajista nukkuu yönsä hyvin. Kohtalaisesti unensa nukkuvat kymmenen vastaajaa. Heidänkin vastauksissaan unenlaadun heikkeneminen johtuu pienistä lapsista, jotka heräilevät öisin. Muutamasta vastauksesta käy ilmi, että stressi on aiheuttanut unettomuutta. Huonosti

nukkuvien ihmisten unettomuus johtuu kuitenkin pääsääntöisesti ulkopuolisista tekijöistä.

- NYkyään hyvin kun stressitaso on laskenut ja olen ostanut uuden tyynyn. ➤
  - nukahdan helposti, en herää keskellä yötä kuin äärimmäisen harvoin ➤
  - Lähinnä uni kärsii, koska pienet lapset heräävät 1-3 kertaa yössä. ➤
  - 1-vuotias yöheräilijä eikä kukaan muu kelpaa lohduttajaksi... ➤
  - töiden jälkeen on niin paljon tekemistä (harrastukset, yms.), että menen nukkumaan liian myöhään ➤
  - Yleensä nukun hyvin 7-8 tuntia yössä, mutta olen huomannut stressin ja kevään valoisuuden hieman haitanneen unenlaatua. Väliällä heräilen yöllä ja takaisin uneen pääseminen on vaikeaa. ➤
  - Yöuni on hiukan liian lyhyt ja sitä olisi tarkoitus saada pidennettyä. ➤
  - syvää unta suurin osa, väliällä saatan heräillä öisin, mutta tämä harvinaista. Kevyttä unta on keskimäärin 1,5 h yössä. ➤
  - Beagle ei noudata nukkumaanmenoajoja. ➤
  - Pienet lapset herättelevät silloin tällöin. ➤
  - Stressin vuoksi saattaa heräillä ➤
  - Heräilyä kesken unien, jonka jälkeen voi olla väliällä vaikeaa saada unesta uudelleen kiinni.
- Varsinkin, jos nukahtaa ehtoolla sohvalle ja pitää siitä herättyä viedä vielä koira pihalle, niin sen jälkeen unen saanti on monesti todella vaikeaa. ➤

Kuva 9. Unenlaatuun vaikuttavia syitä.

Vastaajista viimeisen vuoden aikana 17 prosenttia ei ole joutunut olemaan poissa töistä. Vastaajista suurin osa on ollut poissa töistä 1-5 päivää. Neljä vastaajista (13,79 %) on joutunut olemaan 6-10 päivää poissa töistä sairauden tai tapaturman takia. 14 prosenttia vastaajista on ollut töistä pois enemmän kuin 21 päivää. Pidempiaikaiset poissaolot ovat johtuneet leikkauksista. Avoimessa kysymyksessä yksi vastaajista kertoo joutuneensa kahdesti polvileikkaukseen. Avoimesta kysymyksestä käy ilmi, että alle kymmenen päivää poissaolleet ihmiset ovat sairastaneet lyhytaikaisia sairauksia, kuten flunssa, mahatauti ja päänsärky.

	N	Prosentti
En kertaakaan	5	17,24%
1-5 päivää	16	55,17%
6-10 päivää	4	13,79%
11-20 päivää	0	0%
21-30 päivää	2	6,9%
Enemmän kuin 31 päivää	2	6,9%

Taulukko 10. Sairauspoissaoloja viimeisen vuoden aikana.

Vastaukset
Flunssa
Infulenssa
Flunssa, mahatauti ja lasten vastaavat taudit
Vatsatauti
4 viisaudenhampaan leikkaus, kovempi kuume-flunssa
Influenssa ja päänsärky
flunssa
Flunssa.
Polvileikkaus kesällä 2015 ja tammikuussa 2016 influenssa.
kuume 1 pv ja polvileikkaus 1 pv (palasin seuraavana päivänä töihin etätöiden kautta, joten 3 kk saikku jäi käyttämättä)
Leikkaus
Kausiluonteinen flunssa...
flunssa, migreeni
Influenssa
Vatsatauti 1x
sairastumiset
Influenssa, joka kesti 1,5 viikkoa
Vatsatauti josta onneksi selvisi yhdellä päivällä
Influenssa

Kuva. 10 poissaolojen syitä viimeisen vuoden ajalta.

Viimeisenä aiheena oli se kuinka työntekijät kokevat VMP Groupin tukevan liikunnan harrastamista. Vastaajista 79 prosenttia on tyytyväisiä organisaation tarjoamiin liikunnan palveluihin ja tukitoimiin. Vain kymmenen prosenttia on sitä mieltä, että VMP Group tukee kohtalaisesti heidän liikkumistaan. kymmenen prosenttia vastaajista ei osannut sanoa kuinka paljon heidän liikkumistaan tuetaan.

	N	Prosentti
Erinomaisesti	4	13,79%
Hyvin	19	65,52%
En osaa sanoa	3	10,34%
Kohtalaisesti	3	10,34%
Huonosti	0	0%

Taulukko 11. VMP Group tukee työntekijöidensä liikkumista.

Avoimessa kysymyksessä kysyttiin mihin työntekijät ovat tyytyväisiä ja miten he haluaisivat kehittää liikunnan tukemista. Vastauksista käy ilmi, että työntekijät ovat

tyytyväisiä liikuntaseteli- järjestelmään. Tämän lisäksi eri tapahtumia ja kampanjoita järjestetään ja niihin ollaan tyytyväisiä. Vastauksista käy ilmi, että vuoden alussa yrityksessä on tehty liikunnasta kysely. Kyselyn avulla on pyritty selvittämään työntekijöiden toiveita miten työhyvinvointia voitaisiin parantaa liikunnan avulla. Tulosten analysoinnissa on onnistuttu ja monessa vastauksessa paistaa tyytyväisyys uusiin sekä vanhoihin kannustimiin. Tyytyväisiä ollaan edellä mainittujen lisäksi toimitilojen omaan kuntosaliin, ravintoryhmään ja Sporttipassiin. Kehitystä kaipaavat ihmiset haluaisivat liikunnallistaa myös työpäiviä. Esimerkiksi yhdessä vastauksessa haluttaisiin panostettavan taukoliikuntaan. Liikunnan harrastamista tukisi myös vastaajien mielestä se, että heidän ei tarvitsisi työskennellä liikaa. Tällä hetkellä työpäivät venyvät ja se vie paljon energiaa. Energianpuutteen takia ei jakseta vapaa-ajalla liikkua ja se entisestään lisää pahoinvointia.

Vastaukset
Meillä on juuri aloitettu uusi hanke työhyvinvoinnin parantamiseen rankan syksyn/talven jälkeen. Baby steps :)
Liikuntasetelit ovat hyvä lisä vaikka liikkuisin kyllä ilman niitäkin.
Olen tyytyväinen että työnantaja tarjoaa liikunta- ja kulttuurisetelit sekä on aktiivisesti tukemassa erilaisiin kampanjoihin työntekijöiden hyvinvointia (sekä ravinnon että liikunnan osalta).
Lajikokeilut ovat olleet erittäin hyviä, ja niitä voisi olla jatkossakin
Liikuntaseteleihin/epassiin, vapaa-ajatoimikunnan järjestämiin lajikokeiluihin ja Maariankadun kuntosaliin. HeiaHeia kampanjat ovat olleet hyviä ja sopivan mittaisia.
Sporttipassi on hyvä homma.
Homma kunnossa
Saamme kulttuuri- ja liikuntaseteleitä :)
Olen tyytyväinen siihen, että työhyvinvointiin alettiin tämän vuoden alusta panostaa. Tehtiin kysely, mitä kukin tarvitsee, ja kohta jokaisella pitäisi olla hyvät eväät oman hyvinvoinnin parantamiseen.
Jatkuvaa kannustamista liikuntaan ja merkityksen korostamista. Asian oltava johdon agendalla vahvasti.
voitais esim. mennä porukalla kävelemään, juoksemaan tai patikkaretkelle
Mielestäni työpäivät kuuluisi saada lyhennettyä normaalin mittaisiksi (8h/pv) jotta ihmisille jäisi päiviin vapaa-aikaa harrastaa enemmän. Ainakin oman osaston kohdalla huomaa, että liikunta tahtoo jäädä pois kun tehdään pitkiä ja raskaita työpäiviä.
oma sali on hyvä
Olen tyytyväinen SporttiPassiin ja olisin vielä tyytyväisempi, jos liikuntaetu olisi suurempi eli verottajan sallima enimmäismäärä olisi hyvä.
VMP tarjoaa hyvät puitteet ja kannustimet, itsestä se on kuitenkin kiinni
alennus- / yhteistyösopimuksia esim. kuntosalien kanssa. Liikuntasetelit on hyvä etu! On myös paljon annettu mahdollisuuksia työterveyden kautta (suunnitelmat/keskustelut/mittaukset).
VMP tarjoaa mielestäni erinomaisen tuen kaikkeen liikkumiseen. En oikein keksi miten voisi enää parantaa.
Meillä on käytössä kuntosali ja hyvinvointikyselyn tuloksena saimme myös nyt valita erilaisista hyvinvointia tukevista toimenpiteistä omamme, esim. PT, Firstbeat, ravintoryhmä. Lisäksi meillä on Sporttipassi käytössä.
Olen tyytyväinen VMP:n toimintaan
Työntekijöiden jaksamiseen on kiinnitetty nyt huomiota.
mielestäni taukoliikuntaan voisi kannustaa enemmän. Monesti tulee istuttua/seisottua päätteen vieressä ruokataukoa lukuunottamatta. Monesti jo tunnin välein tehtävä pieni kävelypyrähdys auttaisi paljon keskittymistä.
Liikuntasetelit on loistava tapa saada ihmiset liikkeelle myös yhdessä järjestetyt lajikokeilut ovat olleet hyviä liikuntaan kannustavia tekijöitä. Lisää myös yrityksen ryhmähenkeä kun käydään yhdessä urheilemassa.
-
Työaika pitäisi saada mahtumaan normaaliin työpäivään, että ehtisi harrastaa. -> Resurssit ja töiden jakaminen
Olen tyytyväinen liikuntaetuihin. VMP:llä voisi olla sopimuspaiikkoja, joissa käyminen olisi edullisempaa. Pyörällä töihin-haasteiden tapaisia voisi olla enemmänkin. Pyöräilyyn voisi muutenkin kannustaa enemmän.
VMP otti käyttöön e-passin, jolla vielä rajoitetut yhteistyökumppanit.
-
Liikuntaseteleitä voisi saada enemmänkin :) ja niihin olen kyllä tyytyväinenkin.
Kulttuurisetelit on hyvä asia, niillä voi moneen liikuntapaikkaan maksaa.

Kuva 12. Vastauksia kuinka VMP Groupin liikunnan tukemisesta.



## 7 YHTEENVETO JA JOHTOPÄÄTÖKSET

Tutkimukseni pääongelmana oli selvittää, onko liikunnalla vaikutusta työhyvinvointiin. Vastauksen ongelmaan sain tutkimuksessa tehdyn kyselyn sekä aiheesta löytyvän teorian avulla. Tässä luvussa käyn läpi tuloksia ja niiden pohjalta olen tehnyt johtopäätöksiä, joiden avulla sain vastauksen tutkimusongelmaan.

VMP Groupin työntekijät, jotka vastasivat kyselyyn liikkuvat, pääsääntöisesti hyvin. Teoriaosuudessa mainittua hyötyliikuntaa tulisi harrastaa vähintään 3-4 tuntia viikossa mieluiten päivittäin. Lähes 60 prosenttia vastanneista ylittää tälle tasolle tai ylittää sen. Hyötyliikunnan taso on hieman korkeampi, jos verrataan muuhun Suomeen. UKK- instituutin tekemän tutkimuksen mukaan suomalaiset liikkuvat vähintään neljä kertaa viikossa 55 prosenttisesti. 41,38 prosenttia liikkuu päivittäin ja näin he ylläpitävät terveyttään. Paljon liikkuvien osuus on siis erittäin suuri. Tämän lisäksi 20 prosenttia VMP Groupin työntekijöistä liikkuu hieman alle suositusten. Näiden henkilöiden liikunnan tukeminen on tulevaisuudessa tärkeää. Tämän ryhmän liikunnan määrän noustessa yli suositusten nousee VMP Groupin työntekijöiden hyvinvointi selkeästi muun Suomen yläpuolelle.

Hyötyliikunnan lisäksi tulisi harrastaa kuntoliikuntaa. Liikuntasuositusten mukaan sitä tulisi harrastaa 2-3 tuntia viikossa. VMP Groupin kyselyyn vastanneista henkilöistä kuntoliikuntaa 2-3 tuntia harrastavia tai enemmän on 75 prosenttia. Tämä määrä on selkeästi korkeampi kuin muussa Suomessa. Suomalaisista 72 prosenttia harrastaa kuntoliikuntaa vähintään 2 kertaa viikossa eli yhteensä noin tunnin (UKK- instituutin [www-sivut](http://www.ukk.fi) 2016). VMP Groupilla työntekijät ylittävät hieman parempaan tulokseen 2-3 tunnin harrastamisella. Vastaajista 48 prosenttia täyttää molemmat liikuntasuositukset. Tämä on todella paljon isompi määrä kuin suomalaisilla yleisesti. UKK- instituutin mukaan vain reilu kymmenes täyttää terveysliikunnan suositukset kokonaisuudessaan. Noin 40 prosenttia työntekijöistä ei siis liikkunut hyötyliikunnan suositusten mukaisesti. Näistä ihmisistä kuitenkin puolet harrastaa kuntoliikuntaa suositusten mukaisen määrän. Terveystään ylläpitävän ihmisen tulee täyttää vähintään toinen osio suosituksista.

UKK- instituutin tutkimuksessa todettiin, että arkiliikunta on vähentynyt ja vapaa-ajan liikunta lisääntynyt. Tämä näkyy myös selvästi minun tutkimuksessani. Hyötyliikuntaa harrasti vain noin 60 prosenttia, kun taas kuntoliikuntaa harrasti 75 prosenttia. Näiden tulosten perusteella voidaan sanoa, että VMP Groupin työntekijät liikkuvat hyvin, mutta kehitettävää löytyy. Erityisesti tulee kiinnittää huomiota siihen, että hyötyliikunnan määrä ei vähene nykyiseltä tasolta.

Liikuntasuositukset täyttävät henkilöt kokevat terveytensä vähintään hyväksi 92 prosenttisesti. 79 prosenttia tuntee jaksavansa fyysisesti hyvin tai erinomaisesti. 92 prosenttia heistä jaksaa henkisesti hyvin tai erinomaisesti työssään. Kaikista vastanneista jokainen mainitsi liikunnan vaikuttavan heidän hyvinvointiinsa. Ne henkilöt, jotka eivät täytä liikuntasuosituksia miltään osin, kokevat terveytensä hyväksi 75 prosenttisesti. Fyysisesti heistä puolet kokee jaksavansa hyvin työssään. Vastaajista kaikki kokevat jaksavansa henkisesti työssään. Liian vähän liikkuvat kokevat myös liikunnan vaikuttavan heidän työssä jaksamiseensa. Vastauksia verrattaessa löytyy kuitenkin suuri ero. Suositukset täyttävät kokevat liikunnalla olevan suuri merkitys työssä jaksamiseen 84 prosenttisesti. Ihmiset, jotka eivät täytä suosituksia, kokevat liikunnalla olevan merkitystä työssä jaksamiseen, mutta eivät näe sillä olevan suurta vaikutusta. Tämä on ymmärrettävä tulos, koska liikuntaa harrastavat ja arvostavat ihmiset haluavat uskoa, että heidän liikunnallaan on vaikutusta. Uskomuksen lisäksi he ovat varmasti huomanneet käytännössä aiheutuneet muutokset.

Liikunnalla on selkeästi vaikutus työssä jaksamiseen. Tutkimustulosten perusteella liikuntasuositukset täyttävät henkilöt voivat paremmin töissään. Tämä käy ilmi tuloksista. He kokevat terveytensä paremmaksi sekä he selkeästi kokevat jaksavansa fyysisesti työssään paremmin verrattuna henkilöihin, jotka eivät täytä liikuntasuosituksia. Henkisen jaksamisen tuloksissa ei löytynyt selkeää eroa. Tämä selittyy sillä, että henkinen hyvinvointi on enemmän ihmisen omia tuntemuksia kuin fyysinen hyvinvointi. Ihminen voi olla luonnostaan henkisesti vahva ja hänen ei tarvitse sitä harjoitella. Ihmisen tulee elämän aikana liikkua jatkuvasti, että hän pystyy toimimaan ja ylläpitämään fyysistä toimintakykyään.

Kaikki kyselyyn vastanneista kokivat liikunnalla olevan vaikutusta työhyvinvointiin. Teorian perusteella tämä ei ollut yllätys. Vastaukset tukivat hyvin teoriaa. Avoimessa

kysymyksessä oli selvitetty, kuinka työntekijät kokevat liikunnan vaikuttavan heidän hyvinvointiinsa. Vastauksissa näkyi vaikutuksia fyysiseen sekä henkiseen hyvinvointiin. Vastauksissa kerrottiin liikunnan auttavan painonhallinnassa, sen piristävästä vaikutuksesta, vaikutuksesta lihaksistoon ja liikkuvuuteen. Fyysisten havaintojen lisäksi liikunta koettiin hyvänä stressin ehkäisijänä. Nämä edellä mainitut asiat oli jo teoriassa mainittu, kun tutkittiin liikunnan vaikutusta työhyvinvointiin. Teoria tukee hyvin empiiristä tutkimusta. Tutkimuksen mukaan liikunnalla on vaikutusta henkiseen ja fyysiseen hyvinvointiin.

Liikunta on myös hyvä ehkäisykeino ja lääke erilaisille sairauksille. Tämä käy ilmi avoimista vastauksista. Ihmiset kokevat liikunnan vaikuttavan positiivisesti. Tutkimuksessa kysyttiin kuinka paljon ihmiset kokevat stressiä työpaikalla. Heistä 41 prosenttia kokee mielestään liikaa stressiä työssään. Tästä 41 prosentista vain kuitenkin 9 prosenttia ei jaksakaan henkisesti hyvin työssään. Stressiä kokevista ihmisistä suurin osa kokee kuitenkin siis jaksavansa töissä. Liikunnalla voidaan todeta olevan selkeä vaikutus työssä jaksamiseen. Avoimet kysymykset tukevat hyvin tätä väittämää. Liiallista stressiä kokevat ihmiset kertoivat liikunnan vievän ajatukset muualle ja sen helpottavan jaksamista. Teoriassa mainittiin, että jatkuvasti kiristyvät työmarkkinat luovat entistä enemmän paineita. Työntekijöiden vastauksista tämä ilmiö on nähtävissä. Heidän mielestään heille asetetaan liian paljon työtä. Liikunta näyttää kuitenkin vaikuttavan positiivisesti siihen, että he jaksavat ja viihtyvät työssään.

Tutkimuksen perusteella unesta on vaikea sanoa mitään. VMP Groupin työntekijät nukkuvat määrällisesti hyvin. Vastauksista kävi ilmi, että henkilöistä riippumattomat asiat vaikuttavat unenlaatuun, joten on hyvin vaikea tulkita liikunnan vaikutusta unenlaatuun. Tutkimuksessa tutkittiin myös sitä kuinka työntekijät kokevat VMP Groupin tukevan heidän liikkumistaan. Vastausten perusteella VMP Group voi olla tyytyväinen siihen kuinka heidän työntekijänsä näkevät kyseisen asian. 79 prosenttia vastaajista koki, että heitä tuetaan työnantajan puolelta vähintään hyvin. Avoimista kysymyksistä kävi kuitenkin ilmi, että työpäivän aikana tapahtuvaan liikuntaan halutaan muutosta.

Tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää, onko liikunnalla vaikutusta työhyvinvointiin. Tutkimuksen case yrityksenä toimi VMP Groupin Turun toimipisteen henkilös-

tö. He halusivat tutkimuksen kautta saada tietoa siitä onko organisaation panostukset liikkumiseen tuottanut tulosta. Opinnäytetyön tarkoituksena oli siis tutkia liikunnan vaikutusta työhyvinvointiin. Teoriaosuudessa kerrottiin, että liikunnalla on suuri merkitys työhyvinvoinnin rakentumisessa. Liikunnan avulla voidaan parantaa helpoit-  
ten ihmisen fyysistä hyvinvointia. Fyysinen hyvinvointi on hyvinvoinnin perusta ja se luo perustan muille hyvinvoinnin osa-alueille. Empiirisen osan tuloksien ja teorian tukiessa toisiaan voidaan todeta, että liikunnalla on positiivinen vaikutus työhyvinvointiin.

Tämän tutkimuksen avulla sain vastauksen liikunnan vaikutuksesta työhyvinvointiin. Ravinto liittyy myös suurelta osin fyysiseen hyvinvointiin. Jatkotutkimuksen aiheena voisi olla ravinnon vaikutus työhyvinvointiin.

## LÄHTEET

- Ahola, K. 2011. Tue työkykyä – Käsikirja esimiestyöhön. Tampere: Tammerprint Oy
- Aura, O. & Sahi, T. 2006. Työpaikkaliikunnan hyvät käytännöt. Helsinki: Edita Prima Oy
- Jyväskylän yliopiston www-sivut. Viitattu 27.4.2016. [www.jyu.fi](http://www.jyu.fi)
- Koivisto, K. 2001. Tunnista ja torju työuupumus. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy
- Kotiranta, K., Serti, P. & Schroderus, T. 2007. Jyväskylä: Saarijärven offset Oy
- Nykänen, E. 2009. Eroon työstressistä. Jyväskylä: WSOYpro Oy
- Otala, L. 2003. Hyvinvointia työpaikalle – tulosta toimintaan. Juva: WSOY
- Otala, L. & Ahonen, G. 2005. Työhyvinvointi tuloksentekijänä. Helsinki: Sanoma Pro Oy
- Pietikäinen, P. 2011. Työstä, jouta ja jaksaa, työn ja hyvinvoinnin tulevaisuus. Tallinna: Gaudeamus Helsinki University Press Oy
- Palkitsemisen tutkimusryhmän www-sivut. Viitattu 26.4.2016. [www.rewardsearch.aalto.fi](http://www.rewardresearch.aalto.fi)
- Pudottajat www-sivut. Viitattu 26.4.2016. [www.pudottajat.fi](http://www.pudottajat.fi)
- Rauramo, P. 2012. Työhyvinvoinnin portaat – viisi vaikuttavaa askelta. Porvoo: Bookwell Oy
- Soveltuva liikunta Ry:n www-sivut. Viitattu 26.4.2016. [www.soveli.fi](http://www.soveli.fi)
- Suomalaisten fyysinen aktiivisuus ja kunto 2010. 2010. Helsinki: Opetus- ja kulttuurimisteriö. Viitattu 29.3.2016
- Suomen terveystieteiden instituutin www-sivut. Viitattu 1.4.2016. [www.terveysverkko.fi](http://www.terveysverkko.fi)
- UKK- instituutin www- sivut. Viitattu 25.3.2016. [www.ukkinstituutti.fi](http://www.ukkinstituutti.fi)
- Valli, Raine 2001. Johdatus tilastolliseen tutkimukseen. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.
- VMP Groupin www-sivut. Viitattu 4.5.2016. [www.vmp.fi](http://www.vmp.fi)

Oppari [Näytetään 29 vastaajaa, kyselyssä yhteensä 29 vastaajaa](#)

## 1. Sukupuolesi?

Vastaajien määrä: 29

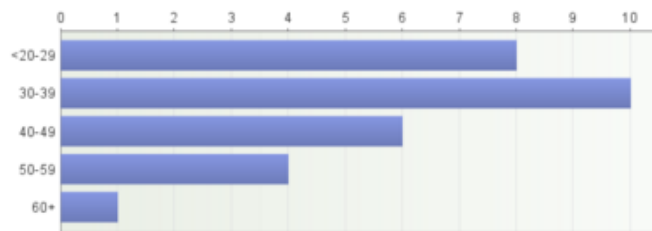
[Dashboard](#)  
[Analysoi](#)



## 2. Ikäsi?

Vastaajien määrä: 29

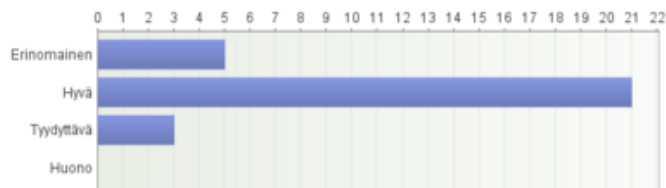
[Dashboard](#)  
[Analysoi](#)



## 3. Millaiseksi koet terveytesi tällä hetkellä?

Vastaajien määrä: 29

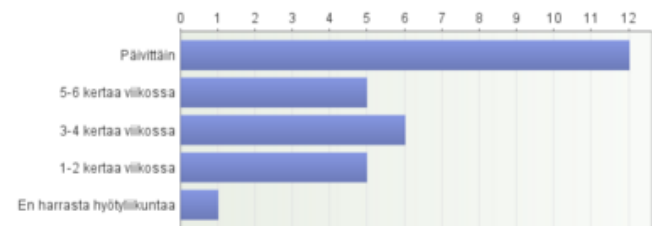
[Dashboard](#)  
[Analysoi](#)



## 4. Kuinka usein harrastat hyötyliikuntaa? (väh. 30 min/päivä)

Vastaajien määrä: 29

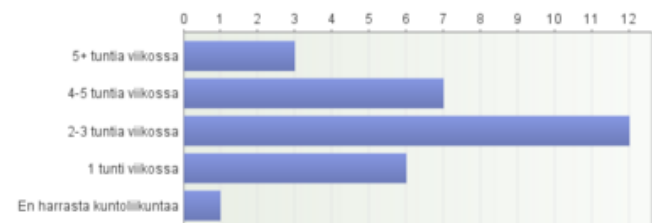
[Dashboard](#)  
[Analysoi](#)



## 5. Kuinka usein harrastat kuntoliikuntaa? (Väh. 20-60 min krt)

Vastaajien määrä: 29

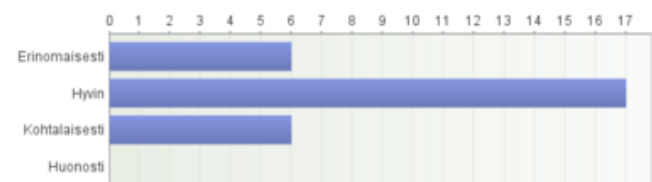
[Dashboard](#)  
[Analysoi](#)



## 6. Miten koet jaksavasi fyysisesti työssäsi?

Vastaajien määrä: 29

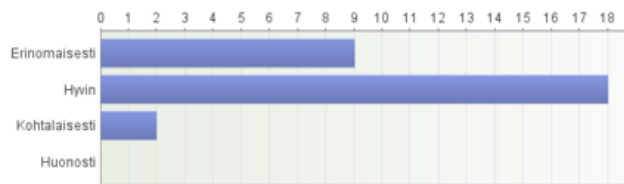
[Dashboard](#)  
[Analysoi](#)



## 7. Miten koet jaksavasi henkisesti työssäsi?

Dashboard  
Analysoi

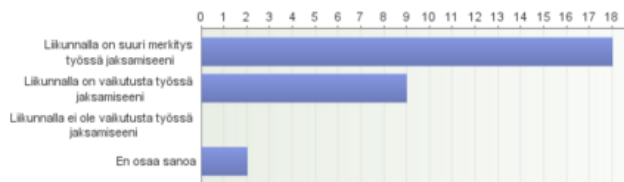
Vastaajien määrä: 29



## 8. Kuinka koet liikunnan vaikuttavan työssä jaksamiseesi?

Dashboard  
Analysoi

Vastaajien määrä: 29



## 9. Kerro vielä omin sanoin miten koet liikunnan vaikuttavan työssä jaksamiseesi?

Dashboard  
Analysoi

Vastaajien määrä: 20

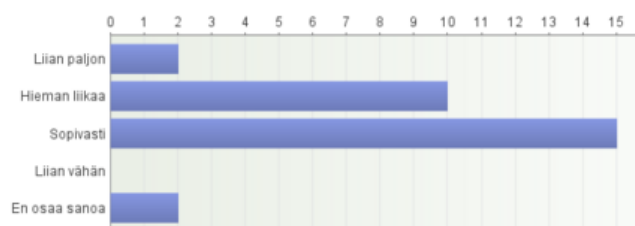
Pilota

- Liikunta auttaa fyysisesti sekä psyykkisesti, joten sillä on tosi suuri merkitys jaksamiseen niin työssä kuin muutenkin.
- fyysinen rasite tuo hyvät yöunet ja lisäksi auttaa painonhallinnassa. Hartia ja selkävivot pysyvät loitolla kun harjoittaa selkää ja vatsalihaksia.
- Liikunta auttaa toimistotyöntekijän ongelmiin eli niska-hartia vaivat on pienemmät. Liikunnan myötä myös yöuni maistuu paremmalta, mikä auttaa töissäjaksamiseen.
- Itse kaipaan fyysisiä liikuntaa vähintään kolmen päivän välein, muuten ei saa nukkua hyvin ja vireystilassa tulee selvä lasku eli työtehokin laskee.
- Selkää ei väsy istumisesta kun on vahvat tukilihakset. Liikunta auttaa myös saamaan paremmin unta iltaisin mikä takaa hyvän levon ennen jokaista työpäivää.
- Kuntoliikuntaa harrastettaessa ei tarvitse/ehdi miettimään työtaakkaa, joten silloin on aikaa vain omalle itselleen.
- Erinomainen vastapaino istumatyölle.
- Liikunnan avulla hallitsen paremmin kuormittavaa stressiä mm. töistä pystyy paremmin irrottautumaan vapaalle, kun urheilee töiden jälkeen. Sen lisäksi liikunta parantaa unen laatua, mikä myös helpottaa stressin sietoa.
- Liikunnalla pääsee irti työasioista ja antaa hyvää mieltä. Hyvä kunto tukee myös työssä viihtymistä.
- varsinkin viikonloppuna, kun on ollut aikaa vetää koiran kanssa pitkää (1-2 h/5-10 km) lenkkiä, niin jaksaa taas istua toimistotyössä paremmin (myös henkinen virkistytyminen). Jos viikonloppuna ei ole ehtinyt lenkkeillä, niin kyllä sen heti huomaa ettei työssä jaksaminen ole yhtä hyvä seuraavalla viikolla.
- Teen istumatyötä joten koen, että liikunta auttaa jaksamaan päivittäiset istumiset ainakin osittain. Jos en harrastaisi kuntosalia ja muuta kuntoliikuntaa, olisin todennäköisesti erittäin rapakunnossa. Lisäksi minulla on paha skolioosi (selkäranka mutkalla), joten senkin takia on todella tärkeää pitää lihakset kunnossa, sillä istuminen ei tee ollenkaan hyvää selälleni.
- Liikunta vaikuttaa minulla unen laatuun. Samoin se nostaa omaa vireystilaani.
- Liikunta "tyhjentää päin" ja saa muuta ajateltavaa. Esimerkiksi metsässä juokseminen käy hyvin mindfulnessista.
- Liikunnasta saa energiaa esim. fillaroimalla töihin herää uuteen päivän aivan eritavalla kun jos matkan taittaisi autolla. Lisäksi liikunta vähentää hartia jumeja.
- Minulla oli pidempi ajanjakso jolloin en ehtinyt liikkumaan töiden jälkeen. Huomasin, että oli jatkuvasti väsynyt ja tressaantuneempi töistä. Kun vihdoin pääsin takaisin liikunnan pariin huomasin että jaksamiseni parani ja tressitaso laski vaikka työ määrä pysyi suurin piirtein saman.
- vireystila ja keskittymiskyky paranevat ja stressitunteukset vähenevät
- Liikunnasta saa vastapainoa työlle. Aivojen nollausta, kun kroppa työskentelee. Istumatyöstä aiheutuvat selkää yms. kivut helpottuu.
- Fyysinen rasitus auttaa myös mentaalipuolelle positiivisesti
- Piristää
- Koiran kanssa lenkkeily on ns. pakollista 3 kertaa päivässä ja ilman aamun lenkkiä olisi puoli päivää nukuksissa. Työpäivän jälkeen on joskus todella väsynyt, mutta lenkki raikkaassa ulkoilmassa reippaalla tahdilla kyllä saa taas jaksamaan niin fyysisesti kuin henkisesti.

## 10. Oletko kokenut viime aikoina stressiä työssäsi?

Dashboard  
Analysoi

Vastaajien määrä: 29



### 11. Jos vastasit edelliseen kysymykseen, että stressiä on ollut liikaa tai liian vähän niin pystytkö kertomaan mitkä tekijät siihen ovat vaikuttaneet?

Dashboard  
Analysoi

Vastaajien määrä: 13

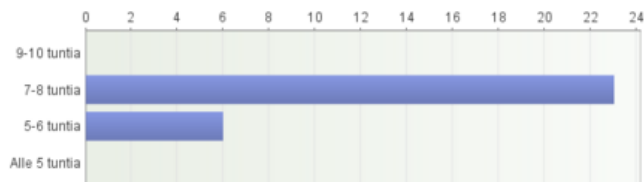
Pilota

- Stressitaso on laskenut huomattavasti viime viikkoina, koska pidin kahden viikon talviloman. Sen jälkeen on ollut helpompi olla eikä päästä kiristä samalla tavalla.
- Asiat joihin ei pysty itse vaikuttamaan kuten ATK-järjestelmän tuomat haasteet.
- Ihminen pystyy tekemään ääriarjoilla tietyn ajan töitä, mutta vastapainoksi hän tarvitsee tämän jälkeen vähän rauhallisemman pätkän ja tätä ei missään välissä ole tullut.
- Työmäärä on valtava ja aikataulut tiukkoja.
- Meillä on yksinkertaisesti laskettu enemmän töitä, kuin mitä yksi työntekijä ehtii normaalina työaikana tekemään eikä aikataulut anna myöten, jotta töitä voisi paremmin jaksottaa pitemmälle ajalle.
- Liiallinen työkuorma.
- Töitä on enemmän kuin aikaa tehdä niitä.
- Tällä hetkellä työ aiheuttaa stressiä vain sen takia että teen työpaikalleni oppinäytetyötä. Muuten pidän työstäni eikä työtehtäväni ole kovinkaan stressaavia.
- Järjestelmän vaihto ja ongelmat tuovat kiirettä ja se taas tuo stressiä kun on paljon asioita jotka pitäisi saada tehtyä tai selvitettyä.
- Laaja toiminnanohjausjärjestelmän uudistus.
- Kiire, vastuu ja jatkuva multitaskaus.
- Tilinpäätös aika - tavallisen kk kirjanpidon lisäksi tehtävä tilinpäätökset veroilmoituksineen.
- Liian paljon työtä.

### 12. Kuinka monta tuntia nukut keskimäärin yötä kohden?

Dashboard  
Analysoi

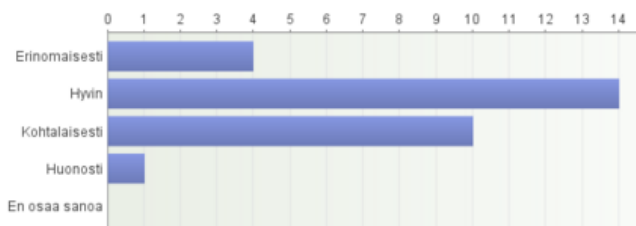
Vastaajien määrä: 29



### 13. Miten nukut yösi? Kerro myös miksi unenlaatuksi kärsii.

Dashboard  
Analysoi

Vastaajien määrä: 29



### 14. -

Dashboard  
Analysoi

Vastaajien määrä: 12

Pilota

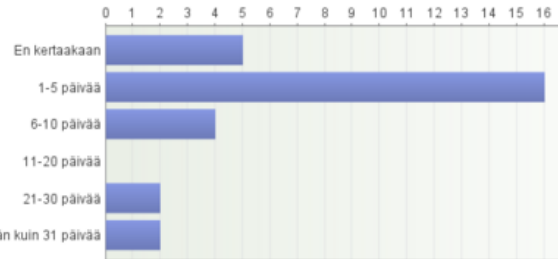
- NYkyään hyvin kun stressitaso on laskenut ja olen ostanut uuden tyynyn.
- nukahdan helposti, en herää keskellä yötä kuin äärimmäisen harvoin.
- Lähiin uni kärsii, koska pienet lapset heräävät 1-3 kertaa yössä.
- 1-vuotias yöheräilijä eikä kukaan muu kelpaa lohduttajaksi...
- töiden jälkeen on niin paljon tekemistä (harrastukset, yms.), että menen nukkumaan liian myöhään.
- Yleensä nukun hyvin 7-8 tuntia yössä, mutta olen huomannut stressin ja kevään valoisuuden hieman haitanneen unenlaatuani. Välillä heräilen yöllä ja takaisin uneen pääseminen on vaikeaa.
- Yöuni on hiukan liian lyhyt ja sitä olisi tarkoitus saada pidennettyä.
- syvää unta suurin osa, välillä saatan heräillä öisin, mutta tämä harvinaista. Kevyttä unta on keskimäärin 1,5 h yössä.
- Beagle ei noudata nukkumaanmenoaikeja.
- Pienet lapset herättelevät silloin tällöin.
- Stressin vuoksi saattaa heräillä.
- Heräilyä kesken unien, jonka jälkeen voi olla välillä vaikeaa saada unesta uudelleen kiinni.
- Varsinkin, jos nukahtaa ehtoolla sohvalle ja pitää siitä herättyä viedä vielä koiria pihalle, niin sen jälkeen unen saanti on monesti todella vaikeaa.



### 15. Kuinka monta kertaa olet joutunut olemaan poissa töistä sairauden tai tapaturman takia viimeisen vuoden aikana?

Dashboard  
Analysoi

Vastaajien määrä: 29



### 16. Luettele poissaolojen syitä. ( ei pakollinen)

Dashboard  
Analysoi

Vastaajien määrä: 18

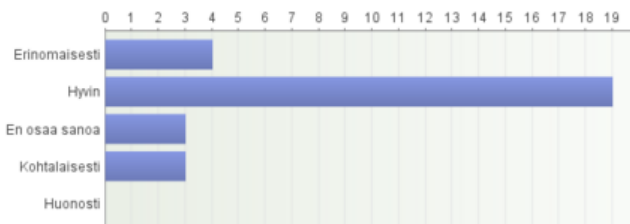
Pilota

- Flunssa
- Influenssa
- Flunssa, mahatauti ja lasten vastaavat taudit
- Vatsatauti
- 4 viisaudenhampaan leikkaus, kovempi kuumeinflunssa
- Influenssa ja päänsärky
- flunssa
- Flunssa
- Polvileikkaus kesällä 2015 ja tammikuussa 2016 influenssa
- kuume 1 pv ja polvileikkaus 1 pv (palasin seuraavana päivänä töihin etätöiden kautta, joten 3 kk saikku jäi käyttämättä)
- Leikkaus
- Kausiluonteinen flunssa...
- flunssa, migreeni
- Influenssa
- Vatsatauti 1x
- sairastumiset
- Influenssa, joka kesti 1,5 viikkoa
- Vatsatauti josta onneksi selvisi yhdellä päivällä
- Influenssa

### 17. Kuinka hyvin VMP Group mielestäsi tukee liikunnan harrastamista?

Dashboard  
Analysoi

Vastaajien määrä: 29



### 18. Miten liikunnan tukemista voisi kehittää tai mihin olet tällä hetkellä tyytyväinen?

Dashboard  
Analysoi

Vastaajien määrä: 29

Pilota

- Meillä on juuri aloitettu uusi hanke työhyvinvoinnin parantamiseen rankan syksyn/talven jälkeen. Baby steps :)
- Liikuntasetelit ovat hyvät lisä vaikka liikkuisin kyllä ilman niitäkin.
- Olen tyytyväinen että työnantaja tarjoaa liikunta- ja kulttuurisetelit sekä on aktiivisesti tukemassa erilaisin kampanjoin työntekijöiden hyvinvointia (sekä ravinnon että liikunnan osalta).
- Lajikokeilut ovat olleet erittäin hyviä, ja niitä voisi olla jatkossakin
- Liikuntaseteleihin/epassiin, vapaa-ajantoimikunnan järjestämiin lajikokeiluihin ja Maariankadun kuntosaliin. HeiaHeia kampanjat ovat olleet hyviä ja sopivan mittaisia.
- Sporttipassi on hyvä homma.
- Homma kunnossa
- Saamme kulttuuri- ja liikuntaseteleitä :)
- Olen tyytyväinen siihen, että työhyvinvointiin alettiin tämän vuoden alusta panostaa. Tehtiin kysely, mitä kukin tarvitsee, ja kohta jokaisella pitäisi olla hyvät eväät oman hyvinvoinnin parantamiseen.
- Jatkuvaa kannustamista liikuntaan ja merkityksen korostamista. Asian oltava johdon agendalla vahvasti.
- voitais esim. mennä porukalla kävelemään, juoksemaan tai patikkaretkelle
- Mielestäni työpäivät kuuluisi saada lyhennettyä normaalin mittaisiksi (8h/pv) jotta ihmisille jäisi päiviin vapaa-aikaa harrastaa enemmän. Ainakin oman osaston kohdalla huomaa, että liikunta tahtoo jäädä pois kun tehdään pitkiä ja raskaita työpäiviä.
- oma sali on hyvä
- Olen tyytyväinen SporttiPassiin ja olisin vielä tyytyväisempi, jos liikuntaetu olisi suurempi eli verottajan sallima enimmäismäärä olisi hyvä.
- VMP tarjoaa hyvät puitteet ja kannustimet, itsestä se on kuitenkin kiinni
- alennus- / yhteistyösopimuksia esim. kuntosalien kanssa. Liikuntasetelit on hyvä etu! On myös paljon annettu mahdollisuuksia työterveyden kautta (suunnitelmat/keskustelut/mittaukset).
- VMP tarjoaa mielestäni erinomaisen tuen kaikkeen liikkumiseen. En oikein keksi miten voisi enää parantaa.
- Meillä on käytössä kuntosali ja hyvinvointikyselyn tuloksena saimme myös nyt valita erilaisia hyvinvointia tukevia toimenpiteistä omamme, esim. PT, Firstbeat, ravintoryhmä. Lisäksi meillä on Sporttipassi käytössä.
- Olen tyytyväinen VMP:n toimintaan
- Työntekijöiden jaksamiseen on kiinnitetty nyt huomiota.
- Mielestäni taukoliikuntaan voisi kannustaa enemmän. Monesti tulee istuttua/seisottua päätteen vieressä ruokataukoa lukuunottamatta. Monesti jo tunnin välein tehtävä pieni kävelypyrähdys auttaisi paljon keskittymistä.
- Liikuntasetelit on loistava tapa saada ihmiset liikkeelle myös yhdessä järjestetyt lajikokeilut ovat olleet hyviä liikuntaan kannustavia tekijöitä. Lisää myös yrityksen ryhmähenkeä kun käydään yhdessä urheilumassa.
- .
- .
- Työaika pitäisi saada mahtumaan normaaliin työpäivään, että ehtisi harrastaa. -> Resurssit ja töiden jakaminen
- Olen tyytyväinen liikuntaetuun. VMP:llä voisi olla sopimuspaiikkoja, joissa käyminen olisi edullisempaa. Pyörällä töihin-haasteiden tapaisia voisi olla enemmänkin. Pyöräilyyn voisi muutenkin kannustaa enemmän.
- VMP otti käyttöön e-passin, jolla vielä rajoitetut yhteistyökumppanit.
- .
- Liikuntaseteleitä voisi saada enemmänkin :) ja niihin olen kyllä tyytyväinenkin.
- Kulttuurisetelit on hyvä asia, niillä voi moneen liikuntapaikkaan maksaa.

## 19. Mitä muuta haluat sanoa aiheesta? Kommentteja kyselystä?

Dashboard  
Analysoi

Vastaajien määrä: 0

Pilota

- Liikunnan merkitys on todella tärkeä.  
Parantaa elämän laatua kun harrastaa liikuntaa.
- Tärkeä aihe tutkia.
- Kysely oli fiksua ja sopivan lyhyt.
- Tärkeä aihe ja olisi kiva kuulla kyselyn tulokset :-)
- Onnea opinnäytetyön tekoon! :)
- Onnea lopputyöhön!
- Kysely oli selkeä ja riittävän tiivis/nopea täyttää :)
- Olemme toisissa pienellä porukalla aloittaneet alkuvuodesta päivittäisen taukojumpan työpaikan kuntosalilla. Jumppatauko korvaa iltapäivän kahvitaun ja ainakin hierojan terveisten perusteella tästä pienestäkin verryttelystä on ollut hyötyä.
- -